

**UNIVERSIDADE FEDERAL DE SANTA CATARINA
CENTRO DE CIÊNCIAS DA EDUCAÇÃO
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM EDUCAÇÃO
LINHA DE PESQUISA TRABALHO E EDUCAÇÃO**

**A Reorganização do Trabalho nas Universidades Federais: A
Proposta da UFSC**

Daniel Dambrowski

**Florianópolis
2016**

Daniel Dambrowski

**A Reorganização do Trabalho nas Universidades Federais: A
Proposta da UFSC**

Dissertação submetida ao
Programa de Pós-Graduação em
Educação da Universidade Federal
de Santa Catarina para a obtenção
do Grau de Mestre em Educação.

Orientadora: Profa. Dra. Luciana
Pedrosa Marcassa.

Coorientadora: Profa. Dra. Nise
Jinkings.

**Florianópolis
2016**

Ficha de identificação da obra elaborada pelo autor,
através do Programa de Geração Automática da Biblioteca Universitária da UFSC.

Dambrowski, Daniel

A Reorganização do Trabalho nas Universidades Federais:

A Proposta da UFSC / Daniel Dambrowski ; orientadora,
Luciana Pedrosa Marcassa ; coorientadora, Nise Maria
Tavares Jinkings. - Florianópolis, SC, 2016.

276 p.

Dissertação (mestrado) - Universidade Federal de Santa
Catarina, Centro de Ciências da Educação. Programa de Pós
Graduação em Educação.

Inclui referências

1. Educação. 2. Reorganização do Trabalho. 3.
Universidades Federais. 4. Capital. 5. Técnico
Administrativo em Educação. I. Pedrosa Marcassa, Luciana .
II. Tavares Jinkings, Nise Maria . III. Universidade
Federal de Santa Catarina. Programa de Pós-Graduação em
Educação. IV. Título.



UNIVERSIDADE FEDERAL DE SANTA CATARINA
CENTRO DE CIÊNCIAS DA EDUCAÇÃO
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM EDUCAÇÃO
CURSO DE MESTRADO EM EDUCAÇÃO

“A REORGANIZAÇÃO DO TRABALHO NAS UNIVERSIDADES FEDERAIS: A PROPOSTA DA UFSC”

Dissertação submetida ao Colegiado do Curso de Pós-Graduação em Educação do Centro de Ciências da Educação em cumprimento parcial para a obtenção do título de Mestre em Educação.

APROVADO PELA COMISSÃO EXAMINADORA em 28/11/2016

Dra. Luciana Pedrosa Marcassa (PPGE/CED/UFSC-Orientadora)
Dra. Nise Jinkings (MEN/CED/UFSC-Co-Orientadora)
Dr. Édson Marcelo Húngaro (FEF/UNB-Examinador)
Dra. Patrícia Laura Torriglia (PPGE/CED/UFSC-Examinadora)
Dr. Mauro Tilton (MEN/CED/UFSC-Examinador)
Dr. Antônio Gabriel Santana Martisn (PROAD/UFSC-Examinador)
Dra. Célia Regina Vendramini (PPGE/CED/UFSC -Suplente)

Queresant Jinkings
Edson Húngaro
Patrícia Laura Torriglia
Mauro Tilton
Antônio Gabriel Santana Martisn
Célia Regina Vendramini

DANIEL DAMBROWSKI
LORIANÓPOLIS/SANTA CATARINA/NOVEMBRO/2016

Elison Antonio Paim
Elison Antonio Paim

Coordenador do Programa de Pós-Graduação em Educação

Prof. Elison Antonio Paim
Coordenador do PPGE/CED/UFSC
Portaria nº 1934

AGRADECIMENTOS

Este trabalho é fruto de mais de dois anos de trabalho intenso, e por esse motivo não poderia deixar de agradecer a todos aqueles que fizeram parte desta jornada e que me incentivaram, de um jeito ou de outro, a terminar esta etapa de minha formação enquanto ser humano.

Pela contribuição na minha formação acadêmica, agradeço aos colegas, professores, orientadores e amigos que me relacionei ao longo de minha formação acadêmica de nível de mestrado, tanto no PPGE como no PPGQMC.

O tempo e esforço que dediquei para tentar compreender o metabolismo de nossa sociedade só foi possível ser aplicado graças a determinação externa fornecida pelo meu ambiente social, desta forma, não poderia deixar de agradecer aos colegas, companheiros, familiares e amigos que se botaram ao lado da transformação social e que me ajudaram a crer num futuro possível.

Por fim, não poderia deixar de agradecer meus familiares, minha companheira, meus amigos íntimos e todos aqueles que se colocaram ao meu lado no momento mais difícil de minha vida, certamente foi graças ao carinho, preocupação e compreensão destas pessoas maravilhosas que pude me manter firme mesmo diante de uma tempestade.

RESUMO

Nesta pesquisa procuramos analisar a proposta de reorganização do trabalho elaborado institucionalmente na Universidade Federal de Santa Catarina (UFSC). A construção dessa proposição se constitui historicamente a partir da reivindicação de greve da categoria trabalhista dos técnico-administrativos em educação (TAEs) no ano de 2012 e encontra a sua objetivação formal em 2013 no documento intitulado de Relatório Final do Grupo de Trabalho Reorganiza UFSC: Isonomia para todos. A partir de uma metodologia de análise documental do referido trabalho e da perspectiva teórica da Crítica da Economia Política realizamos o estudo da proposição de reorganização de trabalho, apresentando ao longo de nossa dissertação, o histórico constitutivo que fornece os elementos para que haja tal propositura, bem como expondo possibilidades e limitações de uma proposta de reorganização do trabalho, da perspectiva da classe trabalhadora, dentro de uma instituição integrante do Estado Capitalista e que é deste modo pertencente ao sociometabolismo do capital.

Palavras-chave: Reorganização do Trabalho. Universidades Federais. Capital. Técnico-administrativo em Educação.

ABSTRACT

In this Master's thesis we researched the proposition of reorganization of work journey elaborated institutionally in the Federal University of Santa Catarina (UFSC). The construction of this proposition is historically constituted from a strike claim from the workers "técnico-administrativos em educação" (TAEs) in the year of 2012, and it encounters its formal objectification in 2013, with the consolidation of the document named "Relatório Final do Grupo de Trabalho Reorganiza UFSC: Isonomia para todos". Through a methodology of documentary analysis of the referred work and with the theoretical perspective of the critique of political economy, we realized an study of the proposition of work reorganization, presenting through the work, the constitutive historic that provides the elements of this proposal, also exhibiting the possibilities and limitations of a proposition of work reorganization that is based in the perspective of the working class, considering that it is a work reorganization inside an institution of the Capitalist State that in this way belong to capital socio-metabolism.

Keywords: Work Reorganization. Federal Universities. Capital. Técnico-administrativo em Educação.

Lista de Figuras

Figura 1: Quadro-organograma proposto por Atcon.....	59
Figura 2: Desmembramento da Grande Circulação	164

LISTA DE SIGLAS E ABREVIATURAS

ADRH - Sistema de Administração de Recursos Humanos

AGU - Advogacia Geral da União

ANDES - Sindicato Nacional dos Docentes das Instituições de Ensino Superior

ANDIFES - Associação Nacional dos Dirigentes das Instituições Federais de Ensino Superior

CAPES - Comissão Nacional de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior

CC - Cargo em Comissão

CD - Cargo de Direção

CID - Classificação Internacional de Doenças

CGU - Controladoria Geral da União

CNPq - Conselho Nacional de Desenvolvimento Científico e Tecnológico

COUn - Conselho Universitário

Cun - Conselho Universitário

DASP - Departamento de Administração do Serviço Público

ENAP - Escola Nacional de Administração Pública

FASUBRA - Federação de Sindicatos de Servidores Técnico-Administrativos em Instituições de Ensino Superior Públicas

FC - Função de Confiança

FG's - Funções Gratificadas

FHC - Fernando Henrique Cardoso

GT - Grupo de Trabalho

GT DEMOCRACIA - Grupo de Trabalho Democracia UFSC

GT REORGANIZA - Grupo de Trabalho Reorganiza UFSC: Isonomia Para Todos

HU - Hospital Universitário

IFBA - Instituto Federal da Bahia

IFC - Instituto Federal Catarinense

IFES - Instituições Federais de Ensino Superior

IFSC - Instituto Federal de Santa Catarina

LDB - Lei de Diretrizes e Bases da Educação

LULA - Luiz Inácio Lula da Silva

MEC - Ministério da Educação e Cultura

PCCTAE - Plano de Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação

PCU - Projeto de Cargo Único da FASUBRA

PUCRCE - Plano Único de Classificação e Retribuição de Cargos e Empregos

REUNI - Programa de Apoio a Planos de Reestruturação e Expansão das Universidades Federais

RJU - Regime Jurídico Único

SEGESP - Secretaria de Gestão de Pessoas

SINTUFSC - Sindicato dos Trabalhadores da UFSC

SPA - Sistema de Gerenciamento de Processos

TAE - Técnico-Administrativo em Educação

TAEs - Técnico-Administrativos em Educação

UFF - Universidade Federal Fluminense

UFMG - Universidade Federal de Minas Gerais

UFPR - Universidade Federal do Paraná

UFOP - Universidade Federal de Ouro Preto

UFPB - Universidade Federal da Paraíba

UFRB - Universidade Federal do Recôncavo Baiano

UFRJ - Universidade Federal do Rio de Janeiro

UFSC - Universidade Federal de Santa Catarina

UFSJ - Universidade Federal de São João del-Rei

UFRN - Universidade Federal do Rio Grande do Norte

UFTM - Universidade Federal do Triângulo Mineiro

UnB - Universidade de Brasília

UNIR - Fundação Universidade Federal de Rondônia

UTFPR - Universidade Tecnológica Federal do Paraná

SUMÁRIO

<u>1 INTRODUÇÃO.....</u>	<u>19</u>
<u>1.1 A PROPOSTA DE REORGANIZAÇÃO DA UFSC: METODOLOGIA DE ANÁLISE DOCUMENTAL.....</u>	<u>28</u>
<u>1.2 A ORGANIZAÇÃO DO TEXTO.....</u>	<u>36</u>
<u>2 OS EDUCADORES INVISÍVEIS: O TAE E A ORGANIZAÇÃO DO TRABALHO NAS UNIVERSIDADES BRASILEIRAS.....</u>	<u>39</u>
<u>2.1 O HISTÓRICO FORMATIVO DOS TAEs.....</u>	<u>41</u>
<u>2.2 A ORGANIZAÇÃO DO TRABALHO NAS UNIVERSIDADES: BREVES NOTAS.....</u>	<u>57</u>
<u>2.3 A DISPUTA PELA REORGANIZAÇÃO DO TRABALHO NAS UNIVERSIDADES FEDERAIS: A UFSC E O CASTELO DE CARTAS.....</u>	<u>69</u>
<u>2.3.1 O Castelo de Cartas: A Reorganização do Trabalho Efetivada.....</u>	<u>76</u>
<u>2.4 A PROPOSTA DOS TAEs DA UFSC DE REORGANIZAÇÃO SOCIAL DO TRABALHO: A COMISSÃO 30 HORAS E O GT REORGANIZA UFSC.....</u>	<u>84</u>
<u>3. A REORGANIZAÇÃO SOCIAL DO TRABALHO: PRINCÍPIOS E PROPOSTAS.....</u>	<u>93</u>
<u>3.1 A CONSTRUÇÃO DAS POSSIBILIDADES.....</u>	<u>93</u>
<u>3.1.1 A Aprecensão da Realidade.....</u>	<u>93</u>
<u>3.1.1.1 Princípios.....</u>	<u>94</u>

3.1.1.2	Questionário individual para TAEs.....	97
3.1.1.3	Questionários para as Chefias.....	101
3.1.1.4	Entrevista setorial.....	107
3.1.1.5	Memorandos Institucionais.....	111
3.1.1.6	Considerações.....	116
3.1.2	A Constituição de um Horizonte Imediato.....	116
3.1.2.1	Condições do Ordenamento Jurídico.....	118
3.1.2.2	Mistificação: a Interpretação Negativa da Realidade	125
3.1.2.3	Desmistificação: a Interpretação Positiva da Materialidade.....	129
3.2.	A PROPOSTA DO GRUPO DE TRABALHO REORGANIZA UFSC: O CONTROLE SOCIAL.....	141
3.2.1	Ponto Eletrônico x Controle Social de Assiduidade....	152
4	AS LIMITAÇÕES DA REORGANIZAÇÃO DO TRABALHO: AS BARREIRAS DO CAPITAL.....	157
4.1	TRABALHO – SENTIDO HISTÓRICO.....	162
4.2	PROCESSO DE TRABALHO.....	163
4.3	CONTROLE DO PROCESSO DE TRABALHO.....	167
4.4	A GERÊNCIA CIENTÍFICA.....	169
4.5	CONSIDERAÇÕES.....	170
5	CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	173
6	REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	177
	APÊNDICE A - ANÁLISE DOCUMENTAL.....	195
	ANEXO A - MOTIVAÇÕES PARA A GREVE LOCAL DA UFSC...257	

<u>ANEXO B - DECISÃO JUDICIAL GREVE LOCAL UFSC 2014....</u>	<u>265</u>
<u>ANEXO C - RESOLUÇÃO NORMATIVA.....</u>	<u>267</u>

1 INTRODUÇÃO

A formação das instituições de ensino superior no Brasil é um acontecimento relativamente recente¹, principalmente, se considerarmos a tradição secular destas instituições nos outros continentes, em especial na Europa. Segundo Valle (2014), o primeiro estatuto padronizador das Instituições de Ensino Superior Brasileiras é datado do ano de 1931 e derivou da chamada Reforma Campos², que concebeu a instituição universitária como sendo uma “comunidade de alunos e professores”. Não podemos considerar, contudo, que a constituição da universidade brasileira é um fato isolado do contexto social mais amplo, uma vez que, tendo em vista o processo de formação social do país, verifica-se que ela não é um mero reproduzidor deste ambiente, mas incorpora suas mediações, contradições, ideologias e discursos necessários para manutenção do modo capitalista de produção.

Deste modo, ao contrário do propagado pela ideologia dominante³, o espaço acadêmico não é um espaço de neutralidade e, sendo assim, nele é produzido e “reproduzido uma práxis política social determinada” ainda que, tendo em vista as contradições inerentes ao sociometabolismo do capital, possa se tornar um espaço, mesmo que limitado, de denegação do modo de produção atual da vida. Destarte, a universidade permite “o questionamento de sua lógica de funcionamento” (MAYORGA, 2010), porque este funcionamento é pertencente à “dinâmica da instituição universitária” como instituição apropriada pelo metabolismo atual. (VALLE, 2014)

Por estes motivos é que Arthur Schlunder Valle (2014) nos aponta que:

A extensa bibliografia sobre o processo de constituição da universidade brasileira nos informa que ela foi – e ainda é, em menor grau – um projeto de e para as classes dominantes, que tem como objetivo produzir e reproduzir práticas

1 Veremos com mais detalhe esta gênese histórica no capítulo dois.

2 Vide decreto 19.851, de 11/04/1931.

3 Podemos verificar este discurso tomando forma na legislação através da PL 867/2015, que tipifica o crime denominado de “Assédio Ideológico”.

e interesses consequentes aos interesses, tanto materiais como ideológicos, destas mesmas classes. Portanto, é um projeto historicamente constituído como excludente, ainda que comporte questionamentos e avanços democratizantes em seus processos internos e externos, na forma como ela evolui, como ministra o ensino, a pesquisa, e a extensão; em seus procedimentos de seleção e permanência de alunos, etc. (VALLE, 2014, p.17).

A estas constatações da incorporação da instituição universitária no metabolismo capitalista soma-se o fato de que dentro das funções da educação no desenvolvimento das forças produtivas a Universidade se apresenta como tendo um papel proeminente no desenvolvimento tecnológico dos meios de produção e dos processos de organização do trabalho⁴.

Devemos considerar que apesar de as universidades já existirem enquanto instituições no século X, proliferaram-se na Europa, justamente, no período do Renascimento, perpassando o desmonte do regime de produção feudal, e desenvolveram-se em conjunto com as corporações de ofício, constituindo um dos suportes de um movimento de extensa transformação tecnológica (MANACORDA, 2010).

Todavia, é somente no século XIX, quando a instituição já se encontrava subsumida e incorporada às necessidades do capitalismo industrial, que ela passou a assumir definitivamente seu papel de produção científico-tecnológica, separando em seu currículo e estrutura as ciências matemáticas e naturais das artes liberais, e compartimentalizando-se em centros e departamentos específicos.

Este fenômeno acabou por ocorrer de modo mais intenso nos países que se industrializaram tardiamente, como Alemanha e Japão, locais onde a Universidade tomou sua forma moderna dentro dos moldes de políticas intencionais de desenvolvimento nacional (MANACORDA, 1992) (RIBEIRO, 1982).

Tanto Ribeiro (1982) como Pinto (1986) denunciam a Instituição

4 Ainda mais quando levamos em conta as “contribuições” da Psicologia Organizacional para o “adestramento” da classe trabalhadora. In: BRAVERMAN, Harry. **Trabalho e Capital Monopolista: a degradação do trabalho no século XX**. 3. ed. Rio de Janeiro: Zahar Editores, 1981.

Universitária como um dos agentes reprodutores da ideologia dominante e, portanto, um dos baluartes da manutenção da dominação nossa sociedade pela burguesia.

As instituições de ensino superior agem, desta forma, na manutenção do atual sociometabolismo, seja por meio da produção de ciência e da sua consequente apropriação na forma de tecnologia, ou enquanto produtora e reprodutora da ideologia dominante.

Para tanto, a estrutura de poder interna e externa à instituição deve se adequar para propiciar tais objetivos, logo, o processo de trabalho dentro da instituição deverá estar organizado de forma que haja a realização da Universidade enquanto instituição a serviço do capital.

Essas considerações acerca do ser da universidade no capitalismo são, entretanto, somente o pano de fundo do estudo aqui exposto. Desse modo, apontamos que esta pesquisa se comprometeu a investigar a proposta de reorganização dos trabalhadores técnico-administrativos em educação (TAEs) da UFSC, a fim de propiciar a verificação de sua articulação, adequação ou resistência aos interesses do capital.

Apesar da existência de movimentos, no interior das IFES, que historicamente vem tentando conquistar direitos para a classe trabalhadora e frear o domínio do capital nas relações de trabalho e em outros âmbitos da vida universitária, percebemos que existem fortes nexos constitutivos e impeditivos para que as Universidades Federais Brasileiras possam ter sua estrutura de poder e, consequentemente, sua estrutura de trabalho voltadas aos interesses da classe trabalhadora.

Considerando o objetivo de analisar a proposta de reorganização do trabalho formulada institucionalmente na UFSC por seus trabalhadores, o que requer a necessidade de sua contextualização, apresentaremos brevemente o movimento histórico dos técnico-administrativos em educação em sua luta pela reorganização do processo de trabalho dentro das IFES.

O movimento dos TAEs (trabalhadores do serviço público brasileiro) pela reivindicação de uma jornada de trabalho de 30 horas semanais data de antes da fundação da Federação dos Sindicatos das Universidades Brasileiras (FASUBRA). Não se trata de um movimento particular de uma categoria trabalhista, mas de um movimento histórico da classe trabalhadora em busca de melhores condições de trabalho. E no caso dos TAEs, essa reivindicação é acompanhada por similar

movimento advindo da maior parte das categorias que compõem os chamados servidores públicos.

Todavia, o histórico das instituições de ensino e a vasta gama de atividades inerentes à instituição de ensino superior acaba por aglutinar trabalhadores de especialidades diversas, compondo mais de 300 cargos de diferentes níveis de titulação e, conseqüentemente, de estratos distintos da sociedade. Ou seja, sob uma mesma categoria trabalhista encontramos o auxiliar administrativo e o médico, o faxineiro e o químico.

A heterogeneidade dos TAEs não pode ser desconsiderada como impeditiva para uma efetiva organização do grupo voltada aos interesses da classe trabalhadora, ainda mais quando se leva em consideração a divisão hierárquica vertical do trabalho e os favorecimentos advindos da mesma.

Para além das atribuições de suporte operacional e administrativo, atividades consideradas pela ciência administrativa do século passado como “atividades meio”, constata-se que não há trabalho desenvolvido em nível de ensino, pesquisa, extensão e assistência nas IFES, em que não haja intervenção de um técnico-administrativo em educação, seja de forma direta⁵ ou indireta⁶.

O Plano de Carreira dos Cargos Técnico-administrativos em Educação (PCCTAE) indica textualmente que são atribuições gerais dos cargos que integram o Plano: planejar, organizar, executar ou avaliar as atividades inerentes ao apoio técnico-administrativo ao ensino; planejar, organizar, executar ou avaliar as atividades técnico-administrativas inerentes à pesquisa e à extensão nas Instituições Federais de Ensino; e executar tarefas específicas, utilizando-se de recursos materiais, financeiros e outros de que a Instituição Federal de Ensino disponha, a fim de assegurar a eficiência, a eficácia e a efetividade das atividades de ensino, pesquisa e extensão das Instituições Federais de Ensino.

Os trabalhadores TAEs exercem, portanto, as mais variadas atribuições, que garantem a continuidade e a permanência dos serviços prestados pela Instituição de Ensino Superior em cargos que incluem,

5 Como a atuação de um médico em um Hospital Universitário, ou de um técnico de laboratório na montagem e auxílio de aulas experimentais.

6 Exemplos podem ir da preparação do alimento servido nos restaurantes universitários, à compra de materiais, licitações, planejamento de espaços de convivência, ou até o cadastro de matrícula dos discentes.

por exemplo, as atividades na área de Saúde (Fonoaudiólogo, Enfermeiro, Biomédico), na área Administrativa (Telefonista, Auxiliar Administrativo, Secretário Executivo, Administrador), na área de Infraestrutura (Porteiro, Marceneiro, Arquiteto, Engenheiro Eletricista), na área de Ciências Humanas, Jurídicas e Econômicas (Sociólogo, Economista, Contador, Auditor), na área de Ciências Biológicas (Técnico de Anatomia e Necropsia, Técnico de Laboratório/Biologia, Biólogo), na área de Ciências Exatas e da Natureza (Químico, Físico, Meteorologista), na área de Agropecuária (técnico em Enologia, técnico em Agropecuária, Médico Veterinário, Agrônomo), área de Informação (Estatístico, Técnico de Tecnologia da Informação, Bibliotecário), área de Artes, Comunicação e Difusão (Aderecista, Desenhista Industrial, Jornalista, Sonoplasta).

Além da gama de trabalhos concretos envolvidos nesta única categoria trabalhista, também precisamos considerar que a constituição do serviço público no Brasil tem algumas características que lhe são peculiares, apesar de não serem exclusivas.

Apontamos, preliminarmente, que o modo de ingresso no serviço público brasileiro só veio a ser normatizado e padronizado após a Constituição de 1988 que tornou obrigatório o modo de ingresso por concurso público. Antes disso, havia uma diversidade de formas de contratação de trabalhadores, sendo que uma parte considerável se dava por meio de favores e de pessoas conhecidas, criando e forjando laços de compromisso entre o trabalhador ingressante no serviço público e seu benfeitor.

A natureza destas contratações diferenciadas colocou em contato vínculos, obrigações e responsabilidades conflituosas, gerando, inclusive, grupos políticos dentro da instituição, automeados pela alcunha do seu “benfeitor”. Podemos considerar este fato como importante na gênese constitutiva do serviço público, contudo, não devemos considerá-lo morto e enterrado com a chegada dos concursos públicos, uma vez que a constituição de uma forma de dominação mais complexa se fez necessária pelo metabolismo do capital e a forma anterior dá pistas de como a atual se apresenta na realidade.

O conjunto dos trabalhadores do serviço público adotou uma postura mais ativa na década de 1980, momento em que a Ditadura Civil-Militar passa a dar seus últimos passos formais, e é neste momento

que os TAEs passam a desenvolver um discurso que objetiva a consolidação de um referencial de enfrentamento em relação ao projeto hegemônico que dirige a Universidade, visando superar a sua subalternidade.

Trata-se de um contínuo e, às vezes, contraditório processo de enfrentamento desta realidade, em que discursos e formulações buscaram situar o trabalho do técnico-administrativo em educação como essencial para a Universidade e direta e umbilicalmente ligado à Educação, superando a falsa dicotomia da atividade fim e atividade meio (VALLE, 2014, p.22).

Entretanto, apesar de todas estas questões subjacentes à formação da categoria⁷, e as lutas empreendidas em torno da formação de uma carreira que entenda o TAE como trabalhador constituinte das Universidades, atualmente, apenas uma pauta acaba por ser capaz de aglutinar a todos os trabalhadores e tem sido a principal força motriz para alavancar a organização interna destes nas instituições de ensino.

Esta pauta de reivindicação é a da “redução” da jornada de trabalho, que foi materializada na legislação por meio do decreto presidencial 1590/1995 do, então, presidente Fernando Henrique Cardoso (1994-2002) no ano de 1995, e por uma posterior atualização do mesmo decreto em 2003, feita pelo presidente Luís Inácio Lula da Silva (2002-2010). Contudo, devemos considerar, inicialmente, que se trata de uma flexibilização do trabalho condicionada a alguns pré-requisitos para sua efetivação e que, sendo uma flexibilização, não há garantias para sua permanência temporal.

Destarte, ao mesmo tempo em que há uma possibilidade real e imediata de alteração da jornada de trabalho⁸ para os trabalhadores TAEs, não há garantias de que ela seja efetivada, que seja extensiva para todos e que não seja retirada abruptamente. Assim, dada a fragilidade desta possibilidade, os trabalhadores, por meio de suas organizações e

7 Estas questões serão apresentadas com maiores detalhes no capítulo segundo.

8 O decreto 4836/2003 aponta que para se trabalhar 30 horas semanais é necessário realizar a junção de 2 ou mais jornadas de modo a que o setor funcione por mais de 12 horas ininterruptas diárias, sendo assim, teoricamente trata-se de uma mudança no processo e na estrutura de trabalho, uma reorganização do trabalho, de modo a ampliar o atendimento a população.

movimentos, continuaram a reivindicar uma jornada reduzida via edital paralelamente ao desenvolvimento de outras possibilidades imediatas que faziam uso dos decretos presidenciais supracitados.

Enquanto uma alternativa que não envolva o decreto parece difícil de ser alcançada no nível atual de organização dos trabalhadores, a sua possibilidade literal é muito frágil⁹ e, assim, os trabalhadores das IFES passaram a interpretar e teorizar sobre o assunto pelas legislações subjacentes e superiores ao decreto presidencial supracitado.

A partir de 2012 os movimentos locais por uma jornada de trabalho de 30 horas semanais a todos os TAEs explodiram nacionalmente, e a localidade dos movimentos se deveu à pauta das 30 horas semanais ser uma forte constituinte da amálgama que unifica a categoria em movimento reivindicatório; a não existir uma força nacional capaz de direcionar os movimentos locais pela redução da jornada; e ao fato de que a categoria não teve avanços com relação a reposição de seu salário desde o ano de 2011.

Fruto destas circunstâncias conjunturais nacionais foi a formação e maturação de um grupo de trabalhadores TAEs dentro da Universidade Federal de Santa Catarina, denominado Comissão 30 horas, que reivindicava uma jornada flexibilizada de 30 horas associadas à reorganização do trabalho dentro da instituição.

No ano de 2012 esta comissão produziu um documento e o apresentou enquanto proposta a ser defendida pela categoria trabalhista dos TAEs da UFSC por meio de sua união, que naquele momento se dava em um movimento de greve nacional dirigido pela FASUBRA. Desta forma, foram criados os instrumentos materiais para que se desenhasse uma negociação local¹⁰ com a reitora da UFSC Roselane Neckel (2012-2016).

Devido às conjunturas nacional e local serem favoráveis, as condições propostas foram atendidas formalmente e, desta forma, concretizou-se um grupo de trabalho institucional, o Grupo de Trabalho Reorganiza UFSC: Isonomia para Todos (GT Reorganiza)¹¹. Seu

9 O decreto presidencial pode ser livremente revogado por quem ocupar a presidência do executivo federal, bem como é de livre aplicação pelas gerências locais das instituições públicas do executivo.

10 Esta negociação foi realizada localmente durante a greve nacional de 2012 realizada sob o comando da FASUBRA.

11 Segundo o Informativo número dois, presente no Relatório do GT

objetivo era fundamentar uma proposta de reorganização do trabalho na instituição, associando esta a uma flexibilização da jornada para 30 horas semanais para todos os trabalhadores TAEs da instituição.

Em 2013, o relatório do GT Reorganiza foi entregue e nele se afirma¹² estarem presentes as possibilidades práticas para que a Universidade Federal fosse capaz de reorganizar o trabalho, em conjunto com uma redução da jornada individual dos TAEs e uma ampliação da jornada coletiva da instituição¹³.

Todavia, a materialização da reorganização do trabalho dentro de uma IFES não se concretizou na UFSC, a despeito dos esforços da primeira greve local¹⁴ (2014) realizada nos mais de 50 anos de instituição. A categoria sucumbiu aos desmandos - sem amparo judicial¹⁵ - da reitoria, fechando assim um capítulo na luta por uma reorganização socialmente referenciada do trabalho.

Com a perspectiva de entender os fenômenos históricos, realizamos uma pesquisa sobre as Universidades Federais e buscamos analisar os dados presentes no GT Reorganiza UFSC: Isonomia para todos (2013). A investigação por nós realizada revelou que o controle do

Reorganiza, a formação se deu “a partir da aprovação em assembleia dos técnicos-administrativos em educação (TAEs) de um documento com uma proposta para a implantação das 30 horas entre a categoria, e sendo do interesse da Administração realizar o dimensionamento das necessidades institucionais, ao final da greve nacional dos TAEs, em agosto de 2012, foi acordada a formação de um grupo de trabalho composto por representantes dos TAEs, do Sindicato dos Trabalhadores da UFSC (SINTUFSC) e da Administração, que posteriormente foi nomeado como Reorganiza UFSC: isonomia para todos.” *In: REORGANIZA UFSC: ISONOMIA PARA TODOS. Relatório Final*. Florianópolis: maio de 2013, p. 310

12 “O objetivo de propor a reorganização administrativa e social do trabalho na UFSC, tendo em vista a isonomia entre usuários e entre os TAEs e em consonância com a missão institucional foi concluído”. *In: REORGANIZA UFSC: ISONOMIA PARA TODOS*, op. cit., p.252.

13 Em maio de 2014, em plenária da Federação dos Sindicatos das Universidades Brasileiras (FASUBRA), admitiu-se a necessidade de um estudo aprofundado pelas bases sindicais do relatório do GT Reorganiza UFSC: Isonomia para todos, o que na época demonstrou a importância da síntese propositiva que tal trabalho alcançou.

14 Conforme ANEXO A: Motivações para a greve local na UFSC.

15 De acordo com ANEXO B: Decisão Judicial Greve Local 2014.

processo de trabalho é a principal razão pela manutenção da atual forma de organização do processo de trabalho, e que uma alteração só seria aceita se fosse para reforçar este controle através da mistificação e/ou complexificação de suas formas de expressão.

Assim, uma reorganização voltada aos interesses da classe trabalhadora deverá obrigatoriamente se confrontar com a atual organização do trabalho voltada aos interesses do capital, correndo o risco da primeira ser absorvida e incorporada ao metabolismo do último.

Cabe apontar, contudo, que pela necessidade de nos mantermos lineares aos nossos objetivos, delineados abaixo, não adentraremos na análise dos fenômenos históricos, mas dada a mútua articulação destes, indicamos a necessidade de um trabalho futuro sobre o assunto.

Dessa forma, apontamos como objeto de nossa dissertação:

- A proposta de Reorganização do Trabalho da Universidade Federal Brasileira produzida institucionalmente pelo Grupo de Trabalho Reorganiza UFSC: Isonomia para todos.

O que depreende no objetivo geral de:

- Analisar a proposta de reorganização do trabalho proposta pelo Grupo de Trabalho Reorganiza UFSC: Isonomia para todos, sob a ótica da Crítica da Economia Política, tendo em vista o entendimento de suas possibilidades e limites de efetivação.

Este será alcançado tendo em vista o desenvolvimento dos seguintes objetivos específicos:

- Analisar os documentos produzidos para verificar a sua validade, bem como as suas convergências e divergências internas;

- Diagnosticar as contribuições do movimento de trabalhadores que constituiu a proposta de reorganização do trabalho, tendo em vista a alteração da correlação de forças presentes no interior da instituição;

- Realizar uma análise documental do Relatório Final do Grupo de Trabalho Reorganiza UFSC: Isonomia para todos, tendo em vista as categorias de análise “organização do trabalho” e “reorganização do trabalho”.

Consideradas findadas as problematizações introdutórias, bem como a apresentação do objeto e objetivos, passaremos a expor no item a seguir nossa metodologia de análise documental, bem como breves notas a respeito de nosso método de pesquisa.

1.1 A PROPOSTA DE REORGANIZAÇÃO DA UFSC: METODOLOGIA DE ANÁLISE DOCUMENTAL

Apresentaremos neste item o modo como faremos com que os propósitos delineados neste trabalho sejam alcançados em sua totalidade e, para tanto, faremos uma breve digressão a respeito do método de pesquisa e metodologia de análise documental.

Devemos levar em conta, primariamente, que todo método de conhecimento baseia-se num sistema de conhecimento anterior que o fundamenta e, ao mesmo tempo, a relação material do sujeito com o objeto, que organizada segundo o método, resulta em um conhecimento novo que eventualmente leva à superação do sistema de conhecimento que o geriu. É dessa relação contraditória específica que resulta o caráter dialético da unidade entre filosofia e método do conhecimento.

Como referência metodológica deste trabalho, adotamos o materialismo histórico dialético. Dessarte, a proposta de método de pesquisa se constitui e fundamenta nas leis e categorias do materialismo histórico e dialético para melhor expor a fundamentação. Assim, iremos realizar uma breve digressão a respeito do movimento de construção dialético.

De acordo com Enrique Dussel (2012), este obedeceria um duplo movimento em que “por uma parte, maneja as determinações”, e as “relaciona mutuamente entre si”, demonstrando sua codeterminação mútua. Deste modo, os opostos seriam codefinidos.

Em um segundo momento eles constituiriam sinteticamente uma nova totalidade que adquire autonomia, seria uma totalidade articulada com múltiplas determinações, assim, os que apareciam como opostos são levados ao nível concreto em uma unidade que os compreende e explica. As determinações por sua vez, se abstraem, mas, igualmente, se produzem. Produzem-se ou se constroem no tocante “à clareza e

precisão dos seus conteúdos noéticos”. (DUSSEL, 2012)

Logo, quando consideramos a questão da pesquisa e exposição, enquanto, respectivamente, processos de ascenso dialético e explicação categorial, devemos apontar que o processo/questão da abstração possui como ponto de partida o real e o concreto suposto em toda investigação¹⁶, uma vez que o real só aparece como realidade conhecida quando ele existe como totalidade concreta explicada.

Dessa forma, esse processo consiste em um ato analítico que separa e sintetiza da totalidade caótica os seus múltiplos determinantes abstratos. Podemos considerar as sínteses dessas múltiplas determinações que formam as tendências constitutivas do objeto como um passo dado em direção à sua essência. Neste caminho podemos acabar “esbarrando” em leis e categorias que até então não eram pertencentes ao conhecimento humano e que devido ao nosso correto processo de abstração acabam sendo parte do progresso científico da humanidade.

Segundo Cheptulin, “as categorias refletem [...] as leis do funcionamento e do desenvolvimento da atividade prática” (CHEPTULIN, 2004, p.141). Logo, podemos inferir que a ascensão dialética da totalidade caótica para uma totalidade construída acaba por permitir a construção das categorias, portanto, estas são fruto do processo de abstração do real (totalidade caótica). Assim sendo, o processo de ascenso termina quando existe “a reprodução, na consciência e no sistema, de imagens ideais (conceitos) do conjunto dos aspectos e ligações necessários próprios ao objeto representa(ndo) o conhecimento de sua essência” (CHEPTULIN, 2004, p.127).

Não basta apenas pesquisar e ter o objeto “entendido” apenas na consciência do pesquisador, o método dialético envolve, tanto a ascensão do concreto ao abstrato, como também o retorno do abstrato ao concreto. O que era de início uma totalidade caótica passa para uma totalidade construída com suas respectivas determinações e tendências abstratas (processo de ascenso); para em seguida retornar do abstrato ao concreto passando pela formulação de categorias explicativas que levam à compreensão de uma totalidade concreta explicada (realidade conhecida).

16 Importante salientar contudo que para Marx o conhecido (totalidade caótica pensada) não pode se confundir com o real (existente). (DUSSEL, 2012)

O processo de retorno envolve a exposição dos resultados obtidos pela abstração e a consequente confirmação possível de que a totalidade concreta conhecida é de fato a realidade conhecida a qual pertence ao real concreto (existente).

A principal obra marxiana se preocupou em nos mostrar as determinações e tendências do capital em geral, ou seja, nos apresentar a essência do capital. Esse trabalho realizado de forma hercúlea permite que hoje possamos sem erro entender a estrutura do capital e as suas transformações conjunturais enquanto o capital existir.

Foi por meio de seu laboratório de estudo que Marx conseguiu entender que o ponto correto de partida para uma exposição que levasse ao entendimento da essência do capital deveria ser a sua determinação determinante, ou seja, a mercadoria.

Sendo assim, podemos entender que os momentos não são separados mecanicamente, o processo de ascenso caminha com o de descenso e vice-versa. O método de exposição e de pesquisa se determinam mutuamente enquanto momentos da construção dialética.

Retornando a questão do conhecimento, podemos apresentá-lo enquanto processo histórico que se desenvolve com base na prática. Podemos afirmar que é ao longo desse processo que, ao penetrar cada vez mais no mundo dos fenômenos, o homem extrai novas categorias para compreender a realidade¹⁷.

As categorias de cada estágio histórico do desenvolvimento do conhecimento sobre um fenômeno refletem as particularidades desses estágios constituindo graus e pontos de apoio para a elevação do homem acima da natureza, em direção ao conhecimento e controle desta.

O aparecimento de cada nova categoria seria condicionada pelo curso do desenvolvimento do conhecimento; e o estudo da ordem em que aparecem historicamente, ao longo do processo de produção do conhecimento, nos fornece indicativos da importância de cada uma destas e de sua relação com as demais, como apontado abaixo pelo autor Alexandre Cheptulin (2004, p. 60).

Assim, as categorias de partida, na análise das categorias, devem ser aquelas que refletem o fator

17 Uma discussão mais detalhada do método, ao qual nos sustentamos, pode ser encontrada no livro A Produção Teórica de Marx de Enrique Dussel de 2012.

fundamental e determinante do desenvolvimento do conhecimento, isto é, as categorias da prática. Seguindo o desenvolvimento desse fator determinante (prática social), reproduzimos as categorias na ordem em que elas apareceram no processo de evolução do conhecimento e, assim, nós os (sic) apresentamos em sua correlação e em sua interdependência naturais e necessárias.

Todavia, a discussão anterior deixa de fazer sentido quando o método de pesquisa e exposição não se aliam a uma metodologia de pesquisa que possa fornecer os resultados concretos do movimento histórico da materialidade, de modo a apreendermos o movimento contraditório do metabolismo do capital. Assim, apontaremos na sequência o nosso método de obtenção de dados.

Os aportes teóricos concretizam a possibilidade de diálogo sob uma forma peculiar: diálogo com os autores e com a empiria por eles mediado. Este diálogo precisa ser inquiridor, fértil e levantar questões pertinentes, cujos resultados são provisórios e cumulativos, como a verdade que, não podendo ser alcançada in totum, revela-se sempre em partes que podem ser apanhadas no âmbito da totalidade que a constitui. Apreender a totalidade não corresponde a conhecer totalmente uma dada realidade. Os fatos existem em um conjunto, não linear, de fatos ou acontecimentos e só em relação a esse conjunto podem ser compreendidos. E é precisamente a categoria de totalidade, cuja complexidade não se reduz à idéia de localizar todos os fatos com os quais o tema se relaciona, que permitirá aceder às múltiplas determinações dos fatos, das fontes, determinações que não podem ser conhecidas na totalidade (EVANGELISTA, 2009, p. 12).

Iremos embasar nossas aferições tendo por base uma pesquisa documental constituída sobre o referencial teórico da Crítica da Economia Política. A respeito dessa investigação documental,

Evangelista (2009), afirma a importância de compreender documentos como “resultados de práticas sociais e expressão da consciência humana possível em determinado momento histórico” (EVANGELISTA, 2009, p. 5). Contudo, a mesma nos adverte para a importância de não dissociarmos dos discursos sua dimensão material e histórica, na medida em que são também expressão de relações históricas entre interesses antagônicos de classes divergentes.

Quando levamos em conta a produção acadêmica sobre os trabalhadores do serviço público no geral e, particularmente, sobre os técnico-administrativos em educação do sistema federal de ensino e seu trabalho, percebemos que a produção é extremamente incipiente.¹⁸ A produção acadêmica a respeito do trabalhador do serviço público encontra-se voltada, sobretudo, para a resolução e/ou apontamentos de questões particulares sobre ambiente, ergonomia e questões correlatas ao como melhor administrar a repartição.

A gestão e estrutura dos “recursos humanos” é um dos principais elementos para o entendimento do modo como a dominação se dá dentro das Universidades Federais e por conseguinte, o estudo da mesma contribui para o entendimento de uma proposta de reorganização do trabalho referenciada na classe trabalhadora.

Pelo exposto, concluímos que todos os documentos são importantes, em graus diferenciados, e expressam determinações históricas que estão no cerne do corpus documental. Entretanto, isto não está dado na fonte em si; é necessária uma reflexão de largo espectro – uma decomposição da fonte, uma separação entre essência e aparência – para que a sua vida apareça. Para se pensar com maior precisão no corpus documental é preciso definir local e período da pesquisa, o que se consegue com os aportes teóricos preliminares e com algum domínio da “história” do tema. Ainda que o lócus e o tempo sejam provisórios, eles permitirão localizar e selecionar fontes, o que depende de inúmeras variáveis, entre elas a de sua

18 No capítulo segundo apresentaremos as razões as quais apontam para estas conclusões.

acessibilidade, dado que as fontes estão dispersas e nem sempre disponíveis imediatamente (EVANGELISTA, 2009, p. 8).

Para além da pesquisa documental a respeito de temas que estão longe do enfoque acadêmico tradicional, iremos fazer uso da grande quantidade de material produzido na academia a respeito das transformações das Universidades Federais e sua subsunção à ideologia dominante.

Doravante, para explicitar os aportes teóricos metodológicos apontados anteriormente, iremos realizar abaixo uma breve digressão a respeito do principal documento analisado sobre a proposta de Reorganização do Trabalho.

Nossa pesquisa acadêmica a respeito da proposta da UFSC de reorganização do trabalho será constituída em cima de um documento principal, contudo, levando em conta que o documento é um produto histórico, iremos realizar uma breve digressão contextualizadora de sua gênese. Assim devemos levar em conta que o documento estudado é fruto de um avanço de formulações e proposições dos TAEs da UFSC, e que este avanço encontra seu lastro no texto elaborado pelo grupo de TAEs que se denominou como “Comissão 30h” e cuja produção se deu em junho de 2012 durante a Greve Nacional da FASUBRA¹⁹.

A natureza do documento da Comissão das 30h é advinda de uma aprovação em assembleia de greve realizada em junho de 2012, enquanto que o trabalho do GT Reorganiza UFSC: Isonomia para todos, é um relatório institucional, de um grupo constituído por uma portaria específica para este fim, e que foi composto de modo heterogêneo.

Ambos os documentos são veículos das propostas dos TAEs da UFSC para a reorganização do trabalho dentro da Instituição, apontando problematizações a respeito da organização atual do trabalho e propondo uma reorganização que segundo nossa análise, visa referenciar a Universidade Federal para a classe trabalhadora.

Desta forma, a consequência do documento produzido pela “Comissão 30h” foi uma negociação com a administração central da UFSC em 2012, em que os trabalhadores TAEs conquistaram a cedência

19 O Relatório do Grupo de Trabalho Reorganiza UFSC: Isonomia para todos, foi produzido institucionalmente e contou com a participação dos TAEs presentes na Comissão 30 Horas.

formal da reitoria frente as reivindicações dos TAEs propiciando a formação do Grupo de Trabalho Reorganiza UFSC: Isonomia para todos. Por este motivo, indicamos que os dois documentos fazem parte de um movimento dos trabalhadores²⁰ em busca da reorganização do trabalho.

Portanto, devemos levar em conta que os documentos e as ações realizadas em seu entorno formativo, visam o convencimento da categoria trabalhista dos TAEs, propiciando os instrumentos teóricos/práticos para a objetivação programática de suas reivindicações. Ao mesmo tempo, ambos são documentos de negociação com a administração central da UFSC que buscam sensibilizar a mesma a respeito do pleito de reorganizar o trabalho, sendo que o produto histórico e programático de ambos fundamentam a realização da primeira greve local da instituição em 2014²¹.

Os trabalhos foram redigidos hegemonicamente por TAEs da UFSC cujo o interesse era pender a correlação de forças em favor daqueles que desejavam uma reorganização do trabalho voltada aos interesses da classe trabalhadora. Contudo, devemos levar em conta que o relatório final do GT Reorganiza UFSC: Isonomia para todos, foi produzido – formalmente - em conjunto com a Administração Central da UFSC e membros da Direção do SINTUFSC (Sindicato dos Trabalhadores da UFSC) gestão 2011-2013.

Destarte, o relatório do referido GT foi construído formalmente por três forças componentes: membros da “Comissão 30h”; Administração Central da UFSC e membros da Direção do SINTUFSC. Entretanto, devemos apontar preliminarmente que verifica-se pelas atas de presença²² que os membros da direção do SINTUFSC não estavam presentes trabalhando e que a administração central da UFSC deixou de assinar a parte específica do relatório final que diz respeito a proposta de

20 Devemos indicar que apesar de ser um mesmo movimento da categoria, as composições e heterogeneidade dos momentos de elaboração de ambos os documentos são típicos de um movimento e, desta forma, há interesses contraditórios ali presentes, os quais precisariam de uma análise histórica específica para serem demonstrados com precisão científica – a qual, dado o nosso objetivo, não faremos.

21 Vide ANEXO A: Motivações para a Greve Local da UFSC.

22 Verificada no endereço eletrônico:
<http://reorganiza.ufsc.br/files/2013/06/Frequencia-diaria.pdf>.

reorganização do trabalho.

Nossa análise aponta que a concepção de ambos os documentos objetiva construir um esforço coletivo de rompimento parcial²³ com a atual organização do trabalho dentro da instituição, sem que para isso sejam necessários alterações nas legislações vigentes. Portanto, veremos no decorrer desta dissertação que a proposta de reorganização - ainda que limitada pela legislação vigente - se contrapõe à atual organização do trabalho que é subsumida ao sociometabolismo do capital.

É importante pontuar que, historicamente, estes documentos foram produzidos dentro de um contexto (2008-2013) em que se constituíram condições para que a principal reivindicação dos trabalhadores TAEs das IFES se transformasse na reorganização do trabalho, com flexibilização da jornada para 30 horas semanais e turnos setoriais de no mínimo 12 horas. Desta forma, enquanto que as reivindicações salariais ficaram a cargo de uma luta unificada nacionalmente, a reivindicação pela reorganização do trabalho, por outro lado, virou uma pauta local que não foi coordenada/sincronizada nacionalmente pela FASUBRA.

Especificamente na Universidade Federal de Santa Catarina disseminou-se um movimento que buscava balizar teoricamente as reivindicações dos trabalhadores TAEs. Desta forma, maturou-se condições para que especificamente na UFSC se constituísse um trabalho institucional que visava dar suporte teórico além de ideopolítico à reivindicação.

Podemos apontar ainda que ambos os documentos (Documento da Comissão 30 Horas -2012; e Relatório Final do GT Reorganiza UFSC: Isonomia para todos - 2013) também buscam superar a mistificação da realidade que se apresenta enquanto discurso de impossibilidade técnica para a reorganização do trabalho. Todavia, é no Relatório do Grupo do Trabalho Reorganiza UFSC: Isonomia para todos que, a nosso ver, encontramos a potência com densidade teórico programática, e por esta razão, o último é o principal documento analisado neste trabalho.

Por meio da metodologia discutida ao longo deste item, efetuamos uma análise documental que propiciou a construção do

23 O rompimento só poderia ser total em uma sociedade cujo o metabolismo social fosse distinto do atual.

apêndice deste. Nele apresentamos a pesquisa do documento, a qual foi realizada tendo em vista a organização e a reorganização do trabalho. Também enfatizamos que a nossa interpretação do trabalho se efetiva sob a perspectiva e categorias da Crítica da Economia Política.

Com esta apresentação breve do documento investigado, objetivamos introduzir as concepções e, desta forma, nos aproximar da proposta de reorganização do trabalho da Universidade Federal de Santa Catarina. Assim, partiremos do já anunciado para elencar no próximo subitem a organização do texto que adotamos para melhor exprimir os resultados de nossa pesquisa.

1.2 A ORGANIZAÇÃO DO TEXTO

No item 2 OS EDUCADORES INVISÍVEIS: OS TAEs E A ORGANIZAÇÃO SOCIAL DO TRABALHO NAS IFES BRASILEIRAS, será apresentado²⁴ ao leitor o sujeito que elaborou a proposta de reorganização social do trabalho, que foi objeto de nosso estudo, bem como uma breve digressão histórica da proposta em si, o que significa que iremos mostrar o processo histórico de formação da UFSC, berço da proposta de reorganização do trabalho estudada, bem como a gênese constitutiva do movimento que elaborou a proposta de reorganização do trabalho.

Neste item também será realizada uma breve análise a respeito das experiências materiais de implantação de uma jornada de trabalho que, teoricamente, deveria envolver uma reorganização do trabalho²⁵. Por meio desta pesquisa apontaremos para a proposta institucional de reorganização do trabalho – até o momento desta escrita - mais significativa dentre todas as Universidades brasileiras, que é a proposta e consequente luta pela reorganização do trabalho levada a cabo pelos TAEs da Universidade Federal de Santa Catarina (UFSC).

24 Traremos as leituras acadêmicas mais recentes e relevantes a respeito deste sujeito, traçando um panorama de seu estudo no espaço acadêmico.

25 O decreto 4836/2003 aponta que para se trabalhar 30 horas semanais é necessário realizar a junção de 2 ou mais jornadas de modo que o setor funcione por mais de 12 horas ininterruptas diárias. Sendo assim, teoricamente trata-se de uma mudança no processo e na estrutura de trabalho visando ampliar o atendimento da população.

Já no item 3, A PROPOSTA DA UFSC PARA A REORGANIZAÇÃO SOCIAL DO TRABALHO NAS UNIVERSIDADES BRASILEIRAS, após a apresentação de sujeitos e objetos da reorganização do trabalho, retornaremos ao estudo do Relatório Final do GT Reorganiza UFSC: Isonomia para todos²⁶, sobre o qual foi realizada uma análise da perspectiva, das categorias e da proposta em si presente no trabalho.

Desse modo, finalizaremos o presente estudo no item 4, onde traçaremos alguns apontamentos a respeito das limitações de uma Reorganização do Trabalho dentro do modo de Produção Capitalista.

Nas CONSIDERAÇÕES FINAIS, traremos uma síntese das proposições estudadas e suas limitações, dando um fechamento com apontamentos a respeito deste trabalho e de estudos futuros.

26 A proposta de reorganização do trabalho apresentada pelos TAEs da UFSC é, dentre os seus limites particulares, extensiva a todas as Universidades Brasileiras.

2 OS EDUCADORES INVISÍVEIS: O TAE E A ORGANIZAÇÃO DO TRABALHO NAS UNIVERSIDADES BRASILEIRAS

O presente trabalho se propõe à análise da proposta de reorganização do trabalho com alteração da jornada realizada pelos técnico-administrativos em educação (TAEs) da Universidade Federal de Santa Catarina (UFSC).

Doravante, para que se alcance uma compreensão a respeito do que significa uma reorganização do trabalho de uma categoria profissional do serviço público, em uma instituição de ensino universitária federal, realizaremos uma brevíssima digressão a respeito da gênese formativa do serviço público brasileiro e da formação das Universidades Federais Brasileiras.

Neste breve momento introdutório cabe apontar que a carreira profissional dos técnico-administrativos em educação engloba uma quantidade total de 300 cargos (lei número 11.091/2005)²⁷. Dessa forma, os TAEs, embora genericamente interligados pela carreira, possuem a particularidade de apresentarem uma grande gama de atividades que são exercidas genericamente pelos mesmos, desde a limpeza até o serviço médico mais especializado. No entanto, apesar dessa amplitude de atividades, a proposta de reorganização do trabalho com alteração da jornada engloba todos os TAEs, de modo a tal reivindicação se constituir historicamente como uma das principais bandeiras capazes de aglutinar todos os trabalhadores da carreira TAE.

Devemos assim indicar que os trabalhadores técnico-administrativos em educação têm sido reiteradamente esquecidos e não tratados em temas acadêmicos, sendo relegados a “funções de apoio”, o que diverge das próprias atribuições dos cargos da carreira, divide os trabalhadores das IFES em “atividades fins” e “atividades meio” (terminologia empresarial abandonada até mesmo pelas teorias empresariais mais reacionárias), e não permite a análise das IFES para

27 A categoria dos técnico-administrativos em educação, de acordo com a Lei no. 11.091, de 12 de janeiro de 2005, que instituiu o PCCTAE no âmbito das instituições federais de ensino superior, é constituída por mais de três centenas de cargos, separados em cinco níveis de classificações distintas: A, B, C, D, e E. As classificações A, B e C são denominadas cargos de apoio, a classificação D engloba os cargos de nível técnico enquanto que a E envolve os cargos de gerência.

além do estudo das atividades docentes e discentes.

Essa carência de abordagem gera uma “invisibilização” que, segundo Yone Maria Gonzaga (2011), é produzida e reforçada historicamente pela ausência de democracia²⁸ dentro das IFES.

Destarte, como verificado por Gonzaga (2011); Valle (2014); Fonseca, Sales e Dias (2010); Oliveira (2015); Ribeiro (2011); Alberto (2007); e por Vieira (2001), o quantitativo de pesquisas acadêmicas em torno desta categoria profissional é irrisório se comparado àquelas realizadas sobre os trabalhadores docentes e sobre os discentes das IFES, sendo que deve-se notar que a quase totalidade das pesquisas feita sobre os TAEs tem como objetivo as averiguações das condições de motivação, saúde e ergonomia dos trabalhadores²⁹, estudos semelhantes aos realizados pelas teorias empresariais que reduzem os seres humanos a “fatores produtivos”.

Dessa forma,

[...] o trabalhador do segmento técnico-administrativo, [é] raramente percebido ou identificado como objeto de preocupação por parte das reflexões que enxameiam o espaço acadêmico, a não ser quando voltadas para a análise de custos ou para os cálculos de distribuição de força de trabalho (FONSECA et. al., 2010, p.250).

28 “O desafio está em trabalhar para que as ausências e ausentes possam se transformar em presenças. A universidade precisa abrir-se na perspectiva de democratização do poder, dos espaços e relações, ao mesmo tempo em que permite a singularização e a autoria de sujeitos individuais, reconhecidos nos espaços públicos, onde se encontram com seus pares para trocarem experiências e produzir a micro-política da vida cotidiana, na ação e no discurso.”. In: GONZAGA, Yone Maria. **Trabalhadores e trabalhadoras técnico-administrativos em educação na UFMG: relações raciais e a invisibilidade ativamente produzida**. Dissertação (mestrado), Universidade Federal de Minas Gerais, Faculdade de educação. Belo Horizonte, 234p., 2011, p.96.

29 Como exemplificadores destas pesquisas, citamos as dissertações de Difini (2002) e Pinto (2013); bem como o artigo apresentado no Encontro de Administração Pública e Governo de Costa et. al. (2012).

Encontramos no processo de pesquisa³⁰ bibliográfica a respeito desses trabalhadores, três textos que consideramos relevantes do ponto de vista do campo marxista e do nosso objeto, que são as realizadas por Gonzaga (2011), Ribeiro (2011) e Valle (2014).

O primeiro trabalho procura abordar as dificuldades encontradas pelos TAEs da Universidade Federal de Minas Gerais (UFMG), em especial pelos TAEs negros. Contudo, é relevante que a autora tenha identificado que todos os TAEs “sofrem preconceitos” dentro da instituição, apesar da situação dos negros/negras ser pior devido a condições sócio-históricas.

O segundo traça uma visão psicossocial da categoria dos TAEs e foca na Universidade Federal do Maranhão (UFMA). Neste trabalho, como nos outros, temos relatos esclarecedores de TAEs da instituição.

O terceiro trabalho é um pouco mais amplo. É digno de nota o fato de o autor provir da categoria dos TAEs da UFMG e ter sido ativo participante da federação sindical da categoria e de seu sindicato local. Todavia, apesar de apresentar uma visão nacional do movimento sindical, e dos traços clientelistas que perpassam as instituições de ensino, o trabalho acaba por traçar seu enfoque na UFMG e na indicação da necessidade de uma proposta de mudança de política de “gestão de pessoas” dentro daquela instituição.

Existe, a partir dessas considerações, portanto, a necessidade de realizar uma pesquisa que busque uma visão mais abrangente da categoria dos TAEs e, principalmente, das lutas empreendidas em torno da reorganização do seu trabalho. Nesse sentido, ao analisarmos aqui os TAEs e sua proposta de reorganização social do trabalho, buscaremos não tratar isoladamente enquanto condições de trabalho de uma única categoria.

2.1 O HISTÓRICO FORMATIVO DOS TAEs

O Brasil foi o último país do Oeste do hemisfério a constituir uma

30 O processo de pesquisa levou em conta a busca pelos termos “técnico-administrativos em educação”, “servidores técnicos”, “servidores técnico-administrativos”, “técnico-administrativos” e “TAEs”. Foram utilizadas as bases de dados da Scielo, Capes e da biblioteca digital de teses e dissertações – IBICT, bem como o buscador Google acadêmico.

Universidade, sendo que a razão por trás desse fato se constitui em sua origem como colônia de Portugal. Assim, no período em que o Brasil ficou subjugado aos interesses lusitanos, existiram apenas centros de difusão dos conhecimentos universitários que eram, em sua complexidade, pífios se comparados à estrutura educacional portuguesa.

Quando houve a proclamação da independência em 1822, o Brasil permaneceu na mesma condição de subalternidade perante a Inglaterra, situação que herdou de Portugal. Desta forma, não houve mudanças significativas no sistema educacional.

Os anos de instalação do regime republicano (meados de 1880) viriam a propiciar um intenso debate sobre a questão da educação, no bojo da Constituinte, que, no entanto, arrefeceu-se rapidamente com a promulgação da Constituição outorgada e a consolidação de uma ordem política e social que se sustentava nas mesmas oligarquias regionais hegemônicas do Império, por meio da chamada “política dos governadores”.

Somente após 1920, quando essa ordem começou a sofrer uma forte contestação por parte de distintos grupos e movimentos nucleados em torno da bandeira da “republicanização” da República, esse debate seria retomado com força, num novo contexto, marcado pela ampliação decorrente do esforço de mobilização da opinião pública (MENDONÇA, 2000).

Desta forma, se em um primeiro momento as universidades públicas eram raras e refratárias à expansão devido a diversos fatores, entre eles, o elitismo das cátedras nacionais, é relevante destacar que a demanda por formação superior advinda, em especial, da industrialização brasileira e da necessidade de composição de força de trabalho, não somente para a indústria que se instalava, mas à urbanização crescente e decorrente desse movimento, foi contornada pela abertura de instituições privadas que supriram essa demanda.

A expansão e complexificação dessas necessidades demandou (ainda que essa não fosse a única opção) a federalização de muitas faculdades no país, com destaque à década de 1960, quando o Brasil é tomado por ondas democratizantes e com grande formação de movimentos urbanos de trabalhadores.

Em 1964, quando ocorreu o golpe civil-militar, a reforma educacional que era encabeçada pelo governo de Goulart, em esboço de

síntese de décadas de debates e elaboração de projetos e de posse de uma concepção mais estratégica do papel dessas instituições, foi abortada e os militares ajustaram o ensino nacional à nova realidade instaurada por meio da lei número 5.540/68. Esta ficou conhecida como a Lei da Reforma Administrativa Educacional que até hoje se faz presente nas IFES. Segundo Saviani esta reforma buscava

[...] vincular mais fortemente o ensino dos mecanismos de mercado e ao projeto político de modernização em consonância com os requerimentos do capitalismo internacional (SAVIANI, 2010, p.201).

Esta característica é visualizada por Roberto Leher, Ruy Braga e Alvaro Bianchi. Leher descreveu esta fase da educação do país como quando a “universidade foi realmente demandada pelo capitalismo monopolista” (LEHER, 2015, p.28), enquanto que Braga e Bianchi apontam que a “nova legislação teve impacto profundo e duradouro na estrutura administrativa da universidade” (BRAGA, BIANCHI, 2015, p.39-40).

Com a ***chamada redemocratização*** do país, aprovou-se a lei de diretrizes e bases da educação nacional (LDB) que possuía entre seus fundamentos, a indissociabilidade entre o ensino, pesquisa e extensão; a autonomia universitária; a gratuidade nos estabelecimentos oficiais e a gestão democrática da educação.

Mesmo com a aprovação da LDB e de seus avanços em relação ao ordenamento jurídico dos militares, existe e perdura uma característica histórica de subalternidade hierárquica de nosso país no cenário capitalista internacional. Subalternidade que se dá em todos os seus aspectos inclusive no educacional, sobre isto é relevante a análise de Florestan Fernandes (1983, p.32) que aponta que

o que se faz é predispor o país para aceitar os requisitos educacionais e culturais da civilização industrial a partir de uma situação dependente crônica, aparentemente desejável aos olhos dos círculos empresariais e conservadores.

A respeito do ordenamento jurídico e das transformações decorrentes em torno dele, não consideramos que há mudanças significativas desde a aprovação da LDB.

O completo fracasso da LDB em limpar o entulho autoritário do ordenamento jurídico se apresenta então na completa ausência de definição do que seria a chamada gestão democrática da educação. De fato, o que temos estruturado e aplicado na realidade concreta é o produto de uma legislação repressiva que foi criada num dos períodos mais violentos da história recente de nossa nação. Assim BRAGA e BIANCHI (2015, p.42) afirmam que

a articulação entre precarização e privatização resulta do desenvolvimento da mercantilização da universidade brasileira. Em essência, não há grande diferença entre o sistema federal e o sistema paulista. No caso das universidades públicas, trata-se de um processo cujo núcleo se radica na apropriação do aparelho universitário por uma burocracia cujo compromisso principal não é com as classes subalternas que financiam a universidade, mas, sim, com seus próprios interesses mesquinhos da camada social privilegiada em busca de enriquecimento.

Através de um aparato repressivo, cujo poder centra-se em uma figura autoritária (reitor) que possui poderes de indicação dos principais cargos componentes da chamada gestão democrática da universidade é que se constrói uma situação que pode ser descrita como o “ressuscitamento do patrimonialismo sob novas vestes, o neopatrimonialismo seria portanto o estágio mais recente de nossa história” (AMOROSO LIMA, 2006, p.6).

Evidencia-se que se utilizando dos poderes garantidos pela legislação interna e externa, os membros do alto escalão das instituições públicas de ensino podem operar como verdadeiros agentes do capital. O fortalecimento da hierarquia e a divisão do trabalho e entre o trabalho, decorrente dessas condições permitem que o novo patrimonialismo se defenda e mistifique sua composição gestacional como “democrática”, defesa que pode se utilizar em um primeiro momento de benefícios que

podem ser “fornecidos” pelos de “cima”, possibilitando então o fortalecimento da divisão interna dentro dos locais de trabalho e do autoritarismo interno das instituições estatais.

Assim sendo, concordamos com a linha de raciocínio, a respeito dessas contradições, apresentada por Maurício Tragtenberg (2002), quando este aponta que se a universidade está em crise

Isto ocorre porque a sociedade está em crise; através da crise da universidade é que os jovens funcionam detectando as contradições profundas do social, refletidas na universidade. A universidade não é algo tão essencial como a linguagem; ela é simplesmente uma instituição dominante ligada à dominação. Não é uma instituição neutra; **é uma instituição de classe, onde as contradições de classe aparecem.** Para obscurecer esses fatores ela desenvolve uma ideologia do saber neutro, científico, a neutralidade cultural e o mito de um saber ‘objetivo’, acima das contradições sociais [*grifos nossos*] (TRAGTENBERG 2002, p.2).

Nesse sentido, se a gênese tardia da universidade no Brasil decorre de um descompasso particular da formação social nacional, isso não implica que a atual crise, caracterizada pela crescente subordinação da instituição universitária ao capital (predominantemente financeiro), seja uma derivação do descompasso brasileiro.

Desse modo, a universidade no Brasil lida, imbricadamente, com fatores históricos tardios (gênese da universidade); federalização em projeto nacional incompleto e em Estado com “mãos de ferro” (tão logo se desenvolvem as universidades federais no Brasil, na década de 1960 o país sofre com um golpe civil-militar que cliva para um projeto de universidade de grande caráter interventivo do Estado); e redemocratização tímida (LDB) enraizada em concepção oligárquica.

Levando em consideração o exposto anteriormente, e encerrando a digressão sobre o histórico formativo das Universidades Brasileiras, passamos agora para a apresentação do sujeito que trabalha nestas instituições e que é o principal proponente da reorganização do trabalho aqui estudada.

Os trabalhadores técnico-administrativos em educação³¹ fazem parte da força de trabalho assalariada do Estado brasileiro, e desta forma, para entender o histórico formativo desta categoria de trabalhadores, realizaremos pequenas digressões a respeito da constituição do chamado serviço público nacional para então apontar os avanços significativos para a formatação da carreira dos TAEs.

É digna de nota na história do “servidores brasileiros” a implantação, a partir da década de 1930 do século passado, da reforma burocrática que foi adaptada do modelo europeu e do estadunidense. Seriam desse período as primeiras formulações, que teriam o intuito de “profissionalizar e dignificar a função pública”, com os objetivos formais de “aumentar a eficiência destes serviços, promover a igualdade de oportunidades com a instituição de concurso público”. Parte desta “dignificação da função pública” também se deu através da implantação de um sistema de remuneração e da formulação dos primeiros concursos públicos (VALLE, 2014).

Somente em 1938, criou-se o Departamento de Administração do Serviço Público (DASP), que se manteve como órgão principal do sistema administrativo de pessoal até 1985. Segundo Valle (2014), o DASP teria como objetivo o aprofundamento da “reforma administrativa destinada a organizar e a racionalizar o serviço público no país”.

É feito do governo de Getúlio Vargas também o estabelecimento do primeiro e do segundo estatuto dos Servidores Públicos, e “o primeiro plano de classificação de cargos”. Cabe ressaltar que os Estatutos previam a “existência de extensos instrumentos de controle sobre a organização dos trabalhadores” e que este previa dois regimes de trabalho, os extranumerários (contratados) e os demais estatutários (concursados).

Uma mudança significativa neste quadro de dualidade de contratação viria apenas no governo Sarney (1985-1990) com a aprovação de um plano único de cargos, que foi denominado de Plano Único de Classificação e Retribuição de Cargos e Empregos (PUCRCE) do sistema federal de ensino. O PUCRCE permitiria a materialização da isonomia entre as Universidades Federais e viria a significar um enorme

31 Apesar desta categoria trabalhista ter outras denominações ao longo da história, para não causar confusões, usaremos ao longo desta dissertação a nomenclatura técnico-administrativo em educação.

avanço para os TAEs, já que unificaria estes trabalhadores sob uma mesma égide jurídica.

Em 10 de abril de 1987, o PUCRCE foi aprovado, representando um profundo avanço na compreensão do papel dos trabalhadores TAEs nas instituições de ensino. Este foi o primeiro plano dos trabalhadores das instituições federais de ensino, incluindo as carreiras docente e técnico-administrativa em educação.

No momento da implantação do PUCRCE, no entanto, seus problemas e limitações foram visibilizadas: a minuciosa descrição de alguns cargos que, em determinadas situações, apontava para uma fragmentação do processo de trabalho inspirada no modelo do DASP, enquanto que em outros cargos havia uma explícita concepção generalista com atribuições que se confundiam no trabalho cotidiano.

De acordo com Valle (2014),

A impossibilidade de progressão funcional, aliada à terceirização de atividades e funções, ao processo de extinção de vagas em vários cargos do PUCRCE, bem como pelo fato de que a prerrogativa de criação de cargos ser da competência do Poder Executivo, ensejou práticas de se colocar servidores em desvio de função os quais, se por um lado tinham o seu potencial de trabalho em outras atividades (na maioria das vezes mais qualificadas) não tinham esta situação reconhecida institucionalmente (VALLE, 2014 p.85).

Ao longo da década de 1990 e início dos anos 2000, os TAEs realizaram uma discussão para a formulação de uma outra carreira, que visasse a concepção de embricamento das atividades de ensino, pesquisa, administração e extensão dentro da instituição e, desta forma, foi elaborado o PCCTAE – plano de carreira e cargos técnico-administrativo em educação - como parte de um Plano único de cargos que englobasse a carreira TAE e docente dentro das instituições de ensino.

A aprovação do Plano Único de Cargos não foi levada à frente por supostos problemas jurídicos, contudo, o governo de Luís Inácio

Lula da Silva, encaminhou para a aprovação, em janeiro de 2005, o PCCTAE, que embora não alcançasse o ideal elaborado ao longo de mais de uma década, possuía enquanto avanços: o reconhecimento formal de que se tratavam de trabalhadores da educação³², a manutenção das atribuições gerais dos cargos; os conceitos históricos do projeto elaborado pela categoria, excetuando o de cargo único³³; a manutenção dos critérios de hierarquização dos cargos e da estrutura hierárquica e matriz salarial do projeto original e o mesmo sistema de desenvolvimento na carreira; e o enquadramento por tempo de serviço, garantindo tratamento isonômico entre os ativos e aposentados.

Com mais de trezentos cargos englobados no PCCTAE, que envolvem postos com pré-requisitos de nível fundamental até o superior, bem como um histórico, no mínimo, dual de contratação e ingresso de trabalhadores nas instituições, podemos afirmar que essa é uma categoria plural e heterogênea.

Como vimos anteriormente, se trata de uma categoria que, quando levada em conta a consecução dos objetivos da Universidade, vem sendo historicamente considerada de forma secundária, homogênea e quantitativa, em aspectos muitas vezes utilitaristas e pragmáticos de cargos de “atividades meio”: como se hospitais-escola não fossem o fim da formação, ensino, pesquisa, extensão e assistência das faculdades, escolas e cursos da área da saúde; ou como se as atividades de gestão patrimonial tampouco se relacionassem diretamente como mais que “atividades meio” ou de “suporte” às indissociáveis atividades de ensino, pesquisa e extensão.

Para Valle (2014, p.7),

Essa constatação, na prática, irá fazer com que o servidor sofra uma perda de referenciais de inclusão no cotidiano institucional e que o seu

32 Com o PCCTAE é que se efetiva a denominação técnico-administrativo em educação.

33 Em 2003, é formada uma comissão interinstitucional com a participação da Casa Civil da Presidência, do Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão, do Ministério da Educação, da ANDIFES, FASUBRA e SINASEFE para analisar o projeto de cargo único das entidades sindicais, que concluiu pela viabilidade técnica do projeto, mas que enfrentou problemas com a então chefia da Casa Civil, que barrou o projeto.

trabalho não tenha, um significado tangível, não percebendo uma relação objetiva e causal entre o que fazem e os objetivos institucionais. Essa exclusão também é parte do processo de constituição da própria Universidade e das relações de poder que se constituem em seu interior.

Por estes motivos, a inserção dos TAEs no espaço instituições federais de ensino, vêm sendo marcada por contradições, que foram todas forjadas e reforçadas no sociometabolismo atual. De acordo com Fonseca et. al. (2010), a mais importante contradição seria “a divisão entre trabalho e educação, entre fazer e pensar”.

Esta suposta divisão entre trabalho intelectual e manual se deveria portanto ao fato que, nas IFES, espera-se dos TAEs a realização de “todas as atividades consideradas não-docentes”, o que, resumidamente, subsumiria os técnico-administrativos em educação nas chamadas atividades-meio, os impedindo de realizar qualquer atividade que chegasse a ser denominada atividade-fim, que seriam as atividades “entendidas como essenciais e agrupadas no trinômio ensino, pesquisa e extensão” (FONSECA et. al., 2010).

Destarte, conforme Vieira (2001, p.2),

no Brasil, há poucos estudos sobre as chamadas atividades-meio³⁴ das universidades. Essa ausência pode ser explicada pela crise por que passam as IES públicas brasileiras, eivadas de cortes orçamentários, da falta de tradição em pesquisa e, sobretudo, pela concepção de universidade que, geralmente, é vista pelo eixo professor-aluno.

34 O nosso estudo mostrou que a falta de atenção às “atividades-meio” e, mais especificamente, à carreira dos técnico-administrativos, apresenta-se como se fosse “natural” na dinâmica universitária, pois quando os funcionários são considerados ineficientes, são “punidos” e tratados com indiferença com relação ao seu desenvolvimento de carreira. In: VIEIRA, Fernando de Oliveira. **Limitações no desenvolvimento e na carreira de funcionários técnicoadministrativos nas universidades do Rio de Janeiro**. Trabalho e educação, v. 9, p. 1-18, 2001 p.11.

O autor supracitado afirma que é relevante o fato de que os estatutos e regimentos das instituições, quando tratam dos TAEs, apenas dão ênfase às sanções e punições disciplinares e, em decorrência, se visualiza uma “falta de liberdade para se criticar o próprio trabalho”, uma vez que as instituições organizariam a categoria trabalhista “quase que exclusivamente para o aspecto punitivo”, e que é importante observar que estes regimes afirmam formalmente que objetivam e garantem “a manutenção da ordem e o respeito à lei e à moral, preservando os preceitos da dignidade entre os membros dos Corpos Docente, Discente, Técnico e Administrativo”.

Por meio deste metabolismo as instituições de ensino estariam “negligenciado sua missão principal, a saber: de pensar criticamente as organizações, inclusive a si própria”. Destarte, a separação do trabalho de acordo com uma suposta “natureza” das tarefas permite o entendimento de que “cabe ao professor transmitir o conhecimento, ao estudante recebê-lo e, ao técnico-administrativo, apenas dar suporte a essa dinâmica” (VIEIRA, 2001).

Doravante, as Universidades Federais Brasileiras são compostas internamente por três categorias fundamentais³⁵, os discentes, os docentes e os técnico-administrativos em educação (TAEs). Nosso objeto de análise nesta dissertação é a proposta de reorganização socialmente referenciada do trabalho com implantação da jornada de trabalho de 30 horas semanais com turnos contínuos de 12 horas que é empreendida pelos últimos e que acaba, como veremos no capítulo três, por ser propulsor da aglutinação de forças em dois lados opostos. Cliva-se, assim, uma artificial cisão da universidade em categorias trabalhistas com projetos próprios para demonstrar e expor a disputa interna da universidade.

As categorias que são efetivamente contratadas, via concurso público³⁶, pelo Estado para trabalhar na instituição são os trabalhadores

35 Consideraremos as funções terceirizadas como derivações destas categorias fundamentais, uma vez que todos os trabalhos terceirizados poderiam ser realizadas pela sua carreira fundante.

36 As contratações de trabalhadores terceirizados são realizadas por meio de licitações na qual participam empresas privadas que competem para fornecer o serviço ao menor preço, desta forma, a empresa vencedora passa a contratar trabalhadores sem processo seletivo público, sendo que os

docentes e os TAEs, e como trabalhadores remunerados pelo Estado brasileiro estão presos a determinações históricas da constituição do serviço público no Brasil. Dentre essas características, consideramos como uma das fundamentais para o presente trabalho o tipo de controle exercido pelo Estado para com os seus trabalhadores.

No conjunto das lutas quase seculares levadas a efeito pelos diferentes segmentos do funcionalismo [público], muitas visavam desmontar as redes de controle quase senhorial sobre o setor público. Eliminar este controle direto exercido através do ingresso de familiares (nepotismo), por agenciamento e troca de favores, e por patrimonialismos foi alvo permanente das mais significativas lutas do funcionalismo brasileiro. Desde a década de 1940, as reivindicações do funcionalismo incluíam a exigência de concurso público universal e a ampliação de direitos sociais (educação, saúde, por exemplo). As lutas propriamente sindicais do funcionalismo público brasileiro são recentes. Sua existência efetiva (mas ainda com caráter associativo e não formalmente sindical) remonta ao final dos anos 1970, sendo os sindicatos de funcionários legalizados apenas em 1988 (FONTES, 2010, p.244).

Estas redes de controle existiram de forma direta durante quase toda a existência do serviço público, mas apesar de elas exercerem pressões para a manutenção do *status quo* do funcionalismo estatal, é interessante notar que os próprios trabalhadores controlados se revoltaram perante as formas patrimonialistas e levam/levaram a cabo lutas infundáveis para destruir esta antiga forma “quase senhorial” de controle dos trabalhadores e de seu processo de trabalho.

Em outra direção, a modernização do setor público, derivada de imposição governamental, de trabalhos realizados são aqueles provindos dos cargos extintos ou em extinção que antes faziam parte do rol de cargos contratados pelo serviço público através de concurso.

demandas setoriais ou de lutas dos servidores incorporava uma das condições de possibilidade de sua universalização: o acesso universal por concurso (‘meritocrático’) e a eliminação paulatina dos controles diretos – patronais e partidários – sobre o conjunto do funcionalismo poderiam possibilitar a extensão dos direitos sociais. Num primeiro momento, entretanto, eventuais vantagens da modernização pareciam incidir apenas sobre o próprio ambiente de trabalho do funcionalismo, como planos de carreira, melhorias salariais e reconhecimento profissional. Estas dificuldades internas favoreceriam a renovação das estratégias do capital para a neutralização, mas também para a cooptação, de algumas parcelas do funcionalismo (FONTES, 2010, p.247).

Isto aponta que a constituição dos trabalhadores públicos federais têm como elementos indissociáveis, mediadores e intervenientes, “a transformação dos cargos públicos em moeda política de troca”, bem como “a agregação à administração direta de um enorme setor empresarial, autárquico e fundacional”; Neste contexto, o Estado brasileiro, em todos os seus níveis administrativos, alimenta e retroalimenta sua “tradição de caráter fortemente autoritário, centralizador, patrimonialista”³⁷ e formalista que favorece uma forma de dominação patrimonialista moderna (VALLE, 2014).

Realizando um breve retorno em nossa digressão, apontamos resumidamente, que o Estado brasileiro se constituiu historicamente a

37 “Há casos de famílias inteiras aqui. O pai ou a mãe vem prá cá, por que trabalhavam na casa de uma professora importante na Escola e faziam atividades que o pessoal concursado não gostava de fazer. Além disso, eles lavavam os carros dos professores e tomavam conta da casa deles quando eles saíam de férias. Época de greve, nem precisava contar com eles, por que eles se achavam sempre devedores dos favores. Ai vem um outro trem da alegria e os caras viram servidores. Eles são ‘tarefeiros’, nós não.” In: VALLE Arthur Schlunder. **Trabalhadores técnicos-administrativos em educação da UFMG: inserção institucional e superação da subalternidade**. Dissertação (mestrado), Universidade Federal de Minas Gerais, Faculdade de educação. Belo Horizonte 182p, 2014, p.58.

partir de um “modelo cartorial, patrimonialista, excludente, clientelista e fisiológico”, no qual apenas uma classe social possui, de fato, gerência sobre a “coisa pública e de seus serviços”, e que de acordo com a ideologia dominante, os serviços prestados para a população pelo Estado passam a ser “vistos como benefícios e não como direitos”. Ao mesmo tempo, o Estado manteve a sua força de trabalho através de uma relação marcada pelo “autoritarismo, paternalismo, de cooptação e igualmente clientelista” (VALLE, 2014).

Houve, contudo, mudanças significativas na forma de controle e cooptação dos trabalhadores do serviço público³⁸, mas a sua essência continuou e continua a mesma, que é garantir que o processo de trabalho esteja sob o domínio do Estado, que hoje representa os interesses do Capital³⁹, e cujos serviços públicos também são subsumidos ao movimento capitalista.

Com a ascensão do capitalismo a sua fase monopolista, o rol de atividades do Estado passa a incorporar atividades econômicas e extraeconômicas, todas com fins de manutenção e favorecimento ao movimento do capital, e/ou amortecimento ou repressão a movimentos

38 “Frente às amarras e limitações impostas pelos concursos públicos para nomeação de novos servidores, o patrimonialismo, por exemplo, pode comparecer, com uma nova roupagem na contratação de terceirizados. Por intermédio das fundações de apoio, gestores da instituição encontram um caminho menos burocrático para compor seus quadros deficitários. E, é possível, através desse canal, a ocorrência de processos decisórios de contratação de pessoal pautados em interesses pessoais e políticos, que, por vezes, confundam os limites do público e do privado.” In: RIBEIRO, C. V. dos S. **Trabalho técnico-administrativo em uma instituição federal de ensino superior: análise do trabalho e das condições de saúde**. Tese (Doutorado em Psicologia) – Instituto de Psicologia, Universidade do Estado do Rio de Janeiro, Rio de Janeiro, 181p., 2011, p.30.

39 Sabemos que desde as crises do último quartel do século XIX, o Estado capitalista passou a ser mais permeável à reivindicações das outras classes, especialmente a classe trabalhadora. Entretanto, sabemos que a complexidade do Estado na fase monopolista do capital, ainda que mais permeável, aglutina funções econômicas e extraeconômicas com a funcionalidade de manter o desenvolvimento do capital. A fase monopolista, dessa forma, mais que representar um avanço da classe trabalhadora, representa um avanço do capital, chegando a ser chamado por Lênin (1984) de “fase superior do capitalismo”.

de resistência e/ou oposição a este movimento (NETTO, 1996).

A respeito, especificamente, das formas de controle do processo de trabalho nas Universidades, a seguinte asserção de Maurício Tragtenberg traz à tona a síntese do processo de interiorização da ideologia dominante:

A delinquência acadêmica se caracteriza pela existência de estruturas de ensino onde os meios (técnicas) se tornam os fins, os fins formativos são esquecidos; a criação do conhecimento e sua reprodução cede lugar ao controle burocrático de sua produção como suprema virtude, onde 'administrar' aparece como sinônimo de vigiar e punir – o professor é controlado mediante os critérios visíveis e invisíveis de nomeação; o aluno, mediante os critérios visíveis e invisíveis de exame. Isso resulta em escolas que se constituem em depósitos de alunos, como diria Lima Barreto em 'Cemitério de Vivos'. A alternativa é a criação de canais de participação real de professores, estudantes e funcionários no meio universitário, que oponham-se à esclerose burocrática da instituição. A autogestão pedagógica teria o mérito de devolver à universidade um sentido de existência (TRAGTENBERG, 2002, p.2).

Tavares e Moysés (2005), ambas trabalhadoras da Universidade Federal de Santa Catarina (UFSC), quando dissertam a respeito desses mecanismos de controle vão além ao afirmar que

[...] a vida vivida no âmbito da universidade é eivada de abandono, de desmandos administrativos, de falta de transparência de entrega à lógica da privatização galopante via terceirização e fundações, de adequação à política neoliberal, de sucateamento da estrutura física, de desgaste mental de seus trabalhadores e estudantes, de não existência de política de gente e de saúde do trabalhador e do estudante, de

destruição de uma política pública de comunicação. As decisões são tomadas em fóruns viciados e hegemonizados por uma única casta: a dos cães de guarda do poder (TAVARES, MOYSÉS, 2005, p. 72).

A gênese histórica dos TAEs os coloca, ainda hoje, como uma das categorias do serviço público com a pior remuneração. Fato agravante a essa péssima remuneração é que durante as primeiras décadas das Universidades Públicas Federais, a diversidade de tipos de contrato de trabalho era enorme⁴⁰ e por isto era comum algumas parcelas de trabalhadores ficarem meses sem receber:

A década de 80 foi marcada por greves que reivindicavam a isonomia entre os (as) Trabalhadores (as) das Universidades. Em 1984 a FASUBRA, já com um perfil combativo, comanda uma greve de 84 dias, que tinha como principal bandeira a isonomia salarial e reposição salarial. Naquele ano como saldo da greve a Categoria obtém quarenta por cento de reajuste salarial nas universidades autárquicas bem como o compromisso do governo de implementar a isonomia com as universidades fundacionais. As relações de trabalho se diferenciavam entre as universidades e também dentro das próprias instituições. No caso das autarquias, havia em seus quadros servidores estatutários, regidos pela Lei 1.711 de 1952, além de outros servidores cuja relação se estabelecia pela CLT (tabelas especiais – os chamados “tabelistas”) e, ainda, os contratos temporários ou contra recibo – os ‘recibados’. (FASUBRA, 2010, p.2).

40 “Era muito comum ter servidores sem concurso. Aqui mesmo na Faculdade, uma funcionária já me disse que vinha para cá ainda menina, ajudar a sua mãe a servir café para os professores. Depois ela passou a prestar serviços de limpeza. Outro professor, que gostava muito dela, a levou para ajudar no departamento e assim ela foi ficando e, depois do Regime Jurídico, ela virou servidora pública. Com isto, a relação dela com o pessoal aqui é de gratidão.” In: VALLE, op. Cit., p.58.

Devido a essas dificuldades, para garantir sua sobrevivência material, muitos TAEs tiveram que recorrer a trabalhos informais durante/após o expediente e/ou realizar “pequenas” tarefas para suas chefias, em um sistema de troca favores (clientelismo) em que as chefias utilizam de seu posto hierárquico superior para benefício pessoal mediante barganhas de recursos públicos (não necessariamente em espécie, mas em favores relacionados, principalmente, a jornada de trabalho).

Ao longo da história isto significou que nas Universidades mais “antigas”, em especial aquelas que se consolidaram durante a Ditadura Civil-Militar, desenvolveu-se mais fortemente uma característica de acordos setoriais e pessoais para manutenção do poder instituído, seja ele externo ou interno.

Evidentemente que, mesmo não se constituindo em um quadro expressivo do ponto de vista quantitativo, esta característica mesclada do corpo técnico-administrativo impôs uma marca particular no mesmo, que transita simultaneamente entre a subserviência de uma categoria a outra, o acatamento acrítico de um “lugar” que lhes é reservado na Instituição e a necessidade de superação do caráter subalterno desta relação (VALLE, 2014).

A forte presença das Fundações nas IFES é outra problemática que interfere diretamente no trabalho dos TAEs, uma vez que as Fundações perpassam e atravessam a gestão própria da Universidade, na utilização dos espaços físicos, infraestrutura, patrimônio, alocação de recursos e pessoal, o que acaba por se constituir como uma gestão institucional paralela. Uma parte considerável da derivação das formas de contrato das categorias fundamentais da instituição se deve a gestão fundacional que facilita a terceirização das relações de trabalho e permite o fortalecimento de verdadeiros grupos privados⁴¹ dentro da instituição (VALLE, 2014).

Resumidamente, podemos apontar então que simultaneamente ao fenecimento de antigas formas de controle dos trabalhadores e do processo de trabalho, outras formas com a mesma essência surgem para

41 Exemplo desta formatação enquanto grupos privados é a proposta recorrente de contratação de segurança privada via fundação para patrulhar dadas áreas do campus universitário sob as quais teria o “controle territorial”.

lhes substituir, dado que o controle do processo de trabalho é um imperativo do capital que não pode ser suplantado em sua vigência como modo de produção e reprodução da vida.

Este controle se expressa nas instituições, como as universidades públicas federais brasileiras, que acabam por funcionar (crescentemente, inclusive) como favorecedoras do processo de valorização do capital na medida em que possuem, internamente, uma divisão da própria classe de trabalhadores, em que determinados sujeitos, a partir de seu acesso exclusivo aos postos de comando, operam a divisão hierárquica do trabalho em moldes semelhantes (se não idênticos) ao de qualquer setor propriamente reprodutor de capital.

2.2 A ORGANIZAÇÃO DO TRABALHO NAS UNIVERSIDADES: BREVES NOTAS

Apontamos anteriormente que as Universidades Federais são compostas internamente por três categorias fundamentais⁴², os discentes, os docentes e os técnico-administrativos em educação. Sendo o objetivo deste item tratar de algumas determinações da organização do trabalho dentro das universidades, devemos realizar um retorno histórico, apresentando o nexo formativo entre a estrutura administrativa que molda e organiza o trabalho, e a estrutura decisória que determina formalmente como o trabalho será realizado. Com esta análise esperamos propiciar o entendimento a respeito da estrutura de realização do trabalho. Portanto, neste item realizaremos um retorno ao histórico de formação administrativa destas instituições públicas e, deste modo, trataremos brevemente da estrutura decisória interna das Universidades Federais.

As Universidades Federais Brasileiras, são autarquias diretamente ligadas ao Ministério da Educação, mas que possuem uma relativa autonomia⁴³ formal com relação aos atos do poder executivo.

Segundo José Leonir Cardoso Pôrto (2007), a autarquia à semelhança das demais instituições, possui uma estrutura organizacional

⁴² Consideraremos as funções terceirizadas como derivações destas categorias fundamentais, uma vez que todos os trabalhos terceirizados poderiam ser realizadas pela sua carreira fundante.

⁴³ Foge de nosso escopo discutir a autonomia relativa das Universidades Federais.

voltada para cumprir um determinado projeto estratégico ou missão. A estrutura, segundo os autores, existe para viabilizar a realização desse projeto e, por isso, deve existir, imprescindivelmente, um ajuste entre a estrutura e a função da estrutura.

De acordo com Luiz Antonio Coelho Lopes e Francesca Ribeiro Bernardes (2005), o problema da estruturação administrativa das instituições de ensino superior residiria na busca de um modelo que atendesse as especificidades de um pluralismo político e ideológico, que geraria dissensões em todos os âmbitos, e particularmente no entendimento de um projeto de universidade.

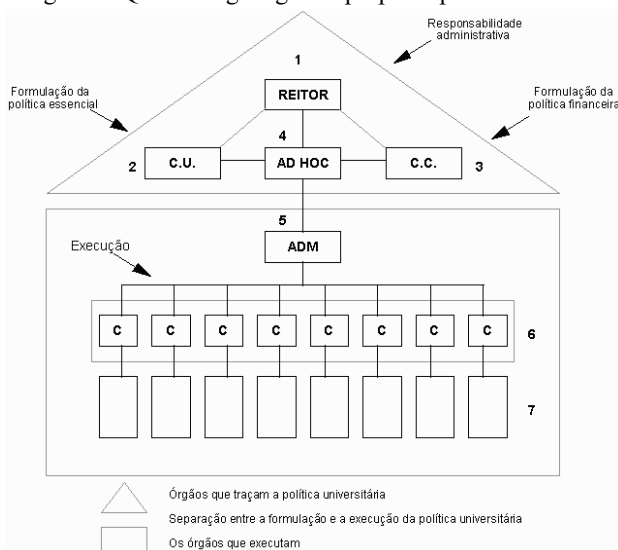
Para os autores supracitados a problemática central seria portanto a acomodação, dentro da administração, das forças políticas que abrangem todo o espectro ideológico, de modo que se mantivesse uma certa estabilidade institucional.

Os pesquisadores da teoria das organizações, em sua grande maioria, admitem um nexo entre a estrutura administrativa e o processo decisório. Infelizmente, estes não realizaram até o momento maiores investigações sobre as relações de causa-efeito, no entanto, torna-se evidente que a estrutura e as decisões estratégicas são determinantes uma da outra (COELHO, BERNARDES, 2005).

A atual estrutura administrativa das Universidades Federais foi fortemente influenciada pelo modelo de universidade-empresa que foi apresentada por Rudolph Atcon, assessor da UNESCO responsável por implantar a reforma universitária na América Latina na década de 1960.

Deste modo, é importante notar a semelhança do modelo de Atcon, apresentado na figura abaixo, com o modelo atual das Universidades Federais, na universidade-empresa: o Conselho Universitário (2) trata da política universitária; o Conselho de Curadores (3) trata de assuntos financeiros; as comissões ad hoc resolvem divergências entre 2 e 3; um administrador profissional com cargo de confiança (5) preside o conselho de chefes das unidades administrativas (6) (COELHO, BERNARDES, 2005).

Figura 1: Quadro-organograma proposto por Atcon.



A criação das figuras dos centros de ensino ou faculdades, que realizariam a integração dos campos básicos de conhecimento que seriam constituídos de departamentos administrativamente inter-relacionados foi outra proposta de Atcon que também teve impacto na estrutura administrativa (FÁVERO, 1991).

Este modelo de universidade-empresa impunha a desvinculação do poder público à universidade, e por este motivo houve resistências à sua integral implementação. Todavia, segundo Nelson de Figueiredo Ribeiro (1977), muitas das propostas de Atcon foram aplicadas pela ditadura civil-militar.

Cabe notar que segundo os autores, Morhy (2000), Pôrto (2007) e Lopes (2005) na atualidade o departamento só é a menor fração administrativa se levarmos em conta apenas a graduação/ensino. O sistema de pós-graduação/pesquisa que foi consolidado durante a ditadura, forjou uma estrutura administrativa própria para estes pesquisadores, que embora lotados em departamentos, são partícipes de programas de pós-graduação vinculados diretamente às pró-reitorias de

pós-graduação e, desta forma, não fazem parte da alçada departamental e acabam por ter uma estrutura decisória hierárquica própria.

Para compreender o processo decisório e sua estrutura de poder é necessário examinar as relações existentes entre o Estado e a administração universitária. As decisões de nível estratégico das Universidades Federais são fortemente influenciadas pela estrutura de poder e interesses do Estado ou dos grupos hegemônicos nele representados. Tal influência se dá, principalmente, por meio do controle orçamentário centralizado e pelo alto grau de formalização das decisões superiores representadas através de leis, decretos e portarias (COELHO, BERNARDES, 2005).

A estrutura das Universidades Federais, à semelhança das demais instituições do Estado Brasileiro, possui uma série de normas, cargos hierarquizados, atos administrativos formulados por escrito e demais características próprias do modelo weberiano de dominação burocrático jurídico racional. Desta forma, como a estrutura administrativa é modelar burocrática, as ações dentro da instituição, em tese seriam neutras, justas, voltadas ao seu objetivo estratégico e desta forma racionais.

O modelo estatutário e regimental de estruturação das Universidades Federais antes da LDB apresentavam um predomínio (86% dos casos observados) das organizações com departamentos agregados em centros ou institutos (faculdades), e desta forma seguiram, de um jeito ou de outro, o modelo de estrutura proposto por Atcon (COELHO, BERNARDES, 2005). Os autores (ibidem) ainda fizeram um levantamento da atual estrutura administrativa expressa nos estatutos e regimentos, onde acabaram por descobrir que 82% das instituições continuaram abraçando as estruturas administrativas providas do modelo de Atcon e que portanto, as universidades federais, de modo geral, excetuando as recém-constituídas, mantiveram os modelos originais do período ditatorial.

Para entender o exposto anteriormente, devemos levar em conta as influências históricas para a formação administrativa/jurídica e consequentemente para a formatação da organização do trabalho dentro das Universidades Brasileiras.

Assim, apontamos que, a partir das mobilizações da década de 1950 e 1960, a reforma universitária tomou um caráter político (e não

tecnicista), no entanto, o recrudescimento do autoritarismo de Estado abalou significativamente estas expectativas. O golpe civil-militar de 1964 instaurou um novo estilo no tratamento dos problemas universitários. A principal interferência a ser destacada foi sem dúvida a paulatina e decisiva transformação de questões políticas em supostas questões meramente técnicas, que se materializou na formação de comissões de especialistas com a participação direta de peritos estrangeiros.

É nesse ambiente que progrediu a concepção tecnicista e administrativa impregnadas nas receitas de obtenção de "maior produtividade", nem sempre correspondente aos fins formais da universidade (BOMENY, 1994).

Segundo Roberto Leher e Alessandra Lopes (2008), tão logo o golpe foi deflagrado, as universidades passaram a ter prioridade como alvos do regime, já em uma primeira fase, por meio de um abrangente processo repressivo, que se agravou com o AI-5 e o Decreto-Lei 477/69.

No entanto, à medida que o golpe era consolidado, com apoio estadunidense, a ditadura promoveu substanciais mudanças na organização e na forma de financiamento à pesquisa, alterando, com profundidade, a universidade. Assim as reformas provindas da ditadura atingiram a universidade não só por atos instantâneos, mas por *continuum* de tempo.

Como exemplo dessa continuidade temporal, a intrincada rede de órgãos colegiados e coordenações, que propiciam a diluição das responsabilidades, bem como o surgimento de dirigentes autoritários, se tornaram dois desdobramentos negativos da experiência da UnB que se prolongaram para além da reforma universitária levada a cabo em 1968 (BOMENY, 1994).

Devemos destacar a influência do bloco capitalista ocidental, em especial dos Estados Unidos, que através da política de seus organismos internacionais demonstrou que a Guerra Fria não se faria sentir apenas por atos provenientes de fora da instituição, mas também seria no interior das universidades, onde programas, acordos, convênios com fundações estrangeiras, agências multilaterais, e agências locais de fomento produziram dinâmicas que reconfigurariam intensamente o "fazer acadêmico".

Muitos desses programas de colaboração vinham sendo

desenvolvidos antes do Golpe e, embora com objetivos frequentemente desvinculados da Guerra Fria, difundiram o modelo estadunidense de educação superior como o modelo de excelência para o Brasil.

Assim, foi forjada a interiorização das propostas antes mesmo de elas serem consolidadas formalmente. Quando, finalmente, os acordos MEC-USAID foram assinados, em 1968, parte de suas recomendações já era ansiada por setores acadêmicos locais.

No contexto, **parecia** que havia sido criada uma zona cinza, “em que os objetivos político-ideológicos e econômicos do Departamento de Estado dos EUA foram eclipsados pelo modelo moderno de universidade reivindicado por pesquisadores comprometidos com a universidade”, no entanto esta não era a realidade (LEHER, LOPES, 2008).

O governo do período da *chamada redemocratização* foi incapaz de alterar as bases econômicas erigidas pela Ditadura Civil-Militar, e, deste modo, também não aconteceram mudanças significativas nas IFES. Por este motivo, foram os segmentos que colaboraram com a modernização conservadora “em nome da ciência”, os que seguiram com prestígio e poder, e dessa forma mantém-se até a atualidade o aparato de C&T (ciência e tecnologia) erigido pelo governo ditatorial (LEHER, LOPES, 2008).

Sob a lógica de um “empreendedorismo acadêmico” é que os títulos científicos, especialmente aqueles ligados às publicações em periódicos de renome internacional, são mais valorizados que os títulos didáticos. Os departamentos acabaram por ver sua força decisória cindida entre aqueles que se aproximavam ao ensino de graduação e aqueles ligados aos diferentes programas de pós-graduação, uma vez que as tarefas de investigação científica geram, de uma forma ou de outra, mais dividendos ao trabalhador individual (BOMENY, 1994).

Desta forma, hoje, a estrutura de poder que emana da e para as Universidades Federais se constitui numa intrincada rede que engloba a sua gênese administrativa voltada aos interesses históricos da classe dominante e, por este motivo, na atualidade, as Universidades Federais são moldadas externamente pelo uso de editais/portarias, por meio do controle do repasse de recursos financeiros, da contratação de pessoal/equipamentos, bem como se modela internamente condicionando a atuação dos reitores e da “burocracia” aos interesses da

classe dominante.

E assim chega-se a conclusão que

cada vez mais, os reitores ‘eleitos’ e demais dirigentes são transformados em “gestores”, ou seja, são verdadeiras correias de transmissão da política anti-autonomia e democracia do MEC (OLIVEIRA, Antonio, 2015, p.1).

Apresentado os laços entre a atual estrutura administrativa de trabalho com o seu contexto histórico, nos resta, apresentar aqui uma breve digressão a respeito da estrutura decisória interna das Universidades Federais Brasileiras. Para tanto, apresentaremos preliminarmente asserções a respeito do modo de funcionamento dos órgãos deliberativos nas Universidades Federais, uma vez que eles se constituem enquanto órgãos formais da dominação interna.

Regidos pela prática da “gestão democrática” da LDB, os órgãos deliberativos centrais são constituídos internamente por proporções das chamadas categorias universitárias. Assim, de acordo com a legislação vigente, cada um desses órgãos deve ter uma porcentagem mínima de 70% de docentes, permitindo-se a divisão dos 30% restantes entre as outras categorias.

Para os candidatos a ocuparem as mais altas cadeiras hierárquicas, pelo ordenamento jurídico, deve ser exercido um rito chamado “consulta formal”, no qual o órgão deliberativo formado por um punhado de representantes pode transferir o poder de escolha à comunidade universitária nos termos em que o peso do voto deve ser no mínimo de 70% para os docentes, e o restante podendo ser dividido entre as demais categorias.

Caso alguém deseje se candidatar ao “alto escalão” universitário, além de passar pela filtração desse órgão eminentemente oligárquico⁴⁴, deverá também possuir uma série de pré-requisitos que, na prática, limitam os postulantes a uma população de menos de 1% dos membros da comunidade universitária.

Por último, no caso de alguém contrário ao *status quo* conseguir passar por todos esses mecanismos, ele deverá ainda ser o escolhido na lista tríptica que é enviada para a Presidência da República.

44 Para uma conceituação de oligarquia ver: “A Política” de Aristóteles.

É importante notar que o estado de complexidade real em que as coisas se dão, acabou por escantear o método de consulta formal⁴⁵, no entanto, os conselhos deliberativos e as possibilidades de candidaturas associados à palavra final da presidência continuam incólumes em todas as instituições.

Desta forma nota-se que a

[...] escolha para o cargo de direção máxima das Instituições Federais de Ensino Superior (IFES) do Brasil é competência da Presidência da República. A legislação vigente não delega autonomia à escolha de reitores ou a opção de outras formas organizativas e/ou administrativas a essas instituições. Dessa forma, desde as primeiras normatizações e regulações legais desse dispositivo, em muitas IFES se observa processos de consulta à comunidade universitária, realizada em moldes diversos (GRUPO DE TRABALHO DEMOCRACIA UFSC, 2014, p.21).

Provinda da época da Ditadura Civil-Militar, a norma jurídica limitante se mantém a mesma em sua essência, no entanto, os movimentos sociais que afluem das e para as instituições públicas criaram um ambiente de aversão à prática imposta pela legislação, já que

[...] tal processo encontra dificuldades em se legitimar, ao que muitas IFES brasileiras desenvolveram processos de consulta à comunidade universitária, através dos quais seus órgãos superiores procuram compreender melhor os anseios da coletividade que representam e, por consequência, adequar a indicação dos nomes da lista triplíce (GRUPO DE TRABALHO DEMOCRACIA UFSC, 2014, p.21).

A impossibilidade conjuntural de se administrar, sem legitimidade, uma instituição que guarda em si a potência político-

45 Hoje nenhuma IFES realiza a chamada consulta formal, sendo esta preterida, pela chamada consulta informal.

econômica de uma grande cidade, contribuiu para que existisse um pequeno avanço democrático. Assim, após o período de exceção, as Universidades Federais passaram a realizar as consultas informais à comunidade universitária, que se tornaram em pouco tempo a ferramenta de legitimação do poder instituído em todas as Universidades Federais.

Apesar da importância de se ter uma ferramenta não oriunda da legislação da ditadura como forma de se consultar a sociedade, consideramos esse avanço pequeno - que já é legitimado pelo aparato judiciário através de jurisprudências - pois, ainda mantém-se o restante do entulho autoritário que é materializado nos mecanismos oligárquicos e que, dentre outras coisas, entrega a escolha do reitor a uma lista com três nomes submetida a Presidência da República. Isto se confirma no fato de que

[...] o Estado Brasileiro instituiu que a escolha dos reitores por parte da Presidência da República se daria a partir de uma lista previamente elaborada pela universidade. A lista, bem como a quem compete elaborá-la e quem pode compô-la, variaram historicamente. Vale lembrar, por exemplo, que a exigência de título de Doutorado para compor essa lista é recente, e que ela já foi sêxtupla (composta por seis nomes para reitor e seis para vice) e hoje é tríplice (três nomes para cada cargo). O formato que hoje existe no Brasil para indicação de nomes dentre os quais a Presidência nomeará o reitor ou a reitora é o do envio de lista tríplice, ordenada, composta por servidores docentes da carreira do Magistério Superior com título de Doutor. A lista tem de ser elaborada pelo órgão deliberativo máximo da universidade, ou por Colégio Eleitoral que o englobe (GRUPO DE TRABALHO DEMOCRACIA UFSC, 2014, p.21).

Por estes motivos, aferimos que a legislação (i) limita as possibilidades de membros da comunidade universitária que poderiam ser indicados para ocupar o cargo de reitor, (ii) submete a elaboração

dos nomes indicados a um conselho deliberativo configurado como ferramenta oligárquica, (iii) submete a escolha da oligarquia local para um membro externo da comunidade universitária, sujeito a pressões de grupos e poderes nacionais.

Assim, é construída uma “eleição” sob a mesma estrutura que sustenta os grupos que se apossam da instituição. Estando as estruturas deliberativas das instituições contaminadas pelos interesses particulares clientelistas⁴⁶, percebe-se que o momento democratizante não pode ser somente circunscrito ao processo eleitoral.

As ferramentas autoritárias apresentadas anteriormente se constituem como válvulas de segurança para que possam ser interrompidos em sua origem, com amparo jurídico, mandatos que atentem aos interesses dos grupos dominantes.

Contudo, mesmo tendo em vista a necessidade legitimadora do processo eleitoral há, de tempos em tempos, tentativas de se impedir a ferramenta de consulta informal, o que pode ser verificado pelas inúmeras ações judiciais contra as IFES por elas realizarem consultas informais para a escolha do cargo de reitor.

Entretanto, devemos levar em conta que a consulta informal é a única ferramenta com amparo da jurisprudência que não foi formatada na época do regime militar, e sendo ela aceita e praticada em todas as 54 universidades federais, enquanto o movimento democratizante se concentrar na via eleitoral, somente ela pode ser veículo das soluções eleitorais dos anseios democráticos.

Deste modo, o relatório do Grupo de Trabalho Democracia UFSC (2014) realiza uma digressão teórica das possibilidades que a consulta informal traz e de suas limitações. Assim a

[...] consulta informal diferencia-se substancialmente da consulta formal, tanto na formalidade do ato quanto na forma mesma da consulta. A consulta informal não precisa ser deliberada, delegada ou organizada por órgão deliberativos e/ou entidades. Além disso, a forma de consulta não precisa obedecer a quaisquer determinações maiores sobre proporcionalidade, por exemplo, podendo apresentar percentual

46 Que são subsumidos ao sociometabolismo do capital.

paritário entre categorias, distinto ou mesmo não apresentar proporcionalidade (consistindo, assim, no chamado voto universal). As possibilidades de definição de quem são eleitores são, também nesse sentido, livres. Essa liberdade, contudo, restringe-se ao ato de designação da consulta e à forma, não havendo qualquer caráter deliberativo, em sua realização, quanto à lista tríplice. As consultas informais, uma vez realizadas, têm seus resultados divulgados à comunidade e encaminhados ao órgão deliberativo máximo da IFES para consideração e apreciação. A composição da lista tríplice, todavia, é elaborada pelo órgão deliberativo máximo, em votação uninominal, realizada em sessão extraordinária específica para esse fim e respeitando todas as regulações legais para a constituição do órgão deliberativo em questão (GRUPO DE TRABALHO DEMOCRACIA UFSC, 2014, p.22).

As principais possibilidades que a consulta informal traz são (i) de que se destine qualquer proporção de peso no voto e (ii) a livre delimitação do universo de votantes. Já a sua principal limitação é a submissão desta ferramenta frente ao conselho deliberativo máximo da instituição, subordinação que fica clara na nota técnica do Ministério da Educação (MEC) na qual

[...] o MEC informa e explica que a consulta informal consiste em instrumento restrito à sondagem da comunidade universitária, ou seja, não tem poder deliberativo formal (GRUPO DE TRABALHO DEMOCRACIA UFSC, 2014, p.23).

Mesmo não possuindo poder deliberativo formal, os resultados das consultas informais tem sido paulatinamente referendadas pelos conselhos universitários, que têm promovido e legitimado esse mecanismo. Assim não é sem razão que

segundo levantamento feito pela agência UnB em 2012 e atualizada por este GT no presente ano, para a indicação de reitores, todas as 54 universidades federais analisadas realizam consultas informais para a escolha de seus reitores. Desse conjunto, 68% realizam consultas paritárias (um terço para cada uma das três categorias principais das IFES, estudantes e servidores docentes e técnico-administrativos), e 32% realizam a consulta em outros moldes de proporcionalidade entre segmentos (GRUPO DE TRABALHO DEMOCRACIA UFSC, 2014, p.24).

É importante notar que enquanto todas as instituições realizam consulta informal, 32% as realizam sob moldes parecidos com aqueles da jurisdição restritiva da reforma universitária do regime militar, e os 68% restantes realizam a consulta informal em outros moldes, mas aferem arbitrariamente um peso diferente a cada votante relacionando-o com uma suposta vontade corporativa. Assim, verifica-se que nenhuma universidade federal, hoje, realiza votação em termos de igualdade formal.

Realizando um retorno em nossa exposição, aproveitamos para apontar que nosso processo de análise⁴⁷ do relatório do GT Reorganiza UFSC: Isonomia para todos (2013), indicou que se desenvolve um conjunto de práticas e relações de poder dentro da instituição que criam as barreiras internas para um movimento de reorganização do trabalho fundado na perspectiva da classe trabalhadora. Deste modo, tais relações necessitam de um tratamento crítico mais apurado, mas que dado os objetivos deste trabalho, apontamos enquanto trabalho a ser realizado no futuro.

Assim, sinteticamente podemos apontar pelo exposto que a organização do trabalho dentro das Universidades Federais é constituída historicamente de modo que a subsunção desta para com o metabolismo do capital se dê em diferentes níveis e relações de poder, não diretamente visualizáveis, que moldam a instituição interna e externamente para ela esteja subsumida enquanto instituição própria do estado capitalista.

47 Conforme APÊNDICE A: Análise Documental.

2.3 A DISPUTA PELA REORGANIZAÇÃO DO TRABALHO NAS UNIVERSIDADES FEDERAIS: A UFSC E O CASTELO DE CARTAS

No item anterior apresentamos a gênese e as formatações históricas que criaram a atual organização do trabalho dentro das Universidades Federais Brasileiras. Neste item apresentaremos o histórico formativo da UFSC, uma vez que é através desse caldo histórico que se formam as condições para que haja uma propositura de uma reorganização do trabalho que seja referenciada na classe trabalhadora. Aproveitaremos o contexto para abrir uma discussão a respeito das reorganizações do trabalho que se efetivaram ao longo da história recente dentro das IFES.

Criada em 18 de dezembro de 1960 pela Lei 3.849, a Universidade Federal de Santa Catarina reuniu as Faculdades de Direito, Medicina, Farmácia, Odontologia, Filosofia, Ciências Econômicas, Serviço Social e Escola de Engenharia Industrial, sendo oficialmente instalada em 12 de março de 1962 e tendo David Ferreira Lima como seu reitor até 1972.

A UFSC em termos estritamente econômicos “recebeu do governo federal um volume de R\$ 1,27 bilhão” em 2014, o que significa que se a considerarmos como uma cidade ela possuiria o segundo maior Produto Interno Bruto do Estado de Santa Catarina.

A circunscrição de importância da universidade não reside somente nos termos anteriores, já que eles são somente uma consequência da posição prestigiada da instituição do tipo IFES dentro do aparato estatal de produção e reprodução do poder.

Nos interessa neste momento apontar o fato que a UFSC foi a precursora e exemplo da Reforma Universitária do período ditatorial, sendo que seus instrumentos de centralização do poder hierárquico estão presentes até hoje no ordenamento jurídico interno da instituição.

Assim, é importante apresentar que o então reitor da UFSC do período pré-golpe e pós-golpe, David Ferreira Lima, participou de ato público de apoio ao golpe denominado “A Marcha da Família com Deus pela Liberdade”, que contava ainda com representantes do executivo, judiciário, legislativo, religiosos, e outros membros da comunidade

universitária⁴⁸ (SILVA, 2000, p. 106). O papel do reitor para a implementação da reforma na universidade era fundamental, como podemos observar na fala abaixo:

‘[...] assessor do Professor Newton Sucupira, [...] quando declarou, textualmente, que as únicas universidades do Brasil que tiveram a coragem de implantar a Reforma Universitária foram a Pontifícia Universidade Católica - PUC, do Rio de Janeiro, por ser particular e a Universidade Federal de Santa Catarina, porque teve um Reitor com a coragem de **praticar certos atos que permitiram essa implantação** [...]’ [*grifo nosso*] (BAYER apud SILVA, 2000, p. 4-5).

Essas figuras pró-ditadura dentro da instituição propiciaram um sincronismo com as transformações advindas da Ditadura Civil-Militar, que transformaram a UFSC em vanguarda na implantação do projeto de reforma universitária, sendo um exemplo de organização administrativa, conforme observou Rudolph Atcon, assessor da UNESCO responsável por implantar a reforma universitária em alguns países da América Latina:

‘[o] que a transforma num local promissor é, por um lado, a orientação que lhe proporciona o Reitor e seus colaboradores, e por outro, a grande novidade que ali encontrei no que diz respeito a um sistema administrativo verdadeiramente modelar. Em Florianópolis encontrei a solução administrativa para as universidades brasileiras [...] Em outra palavras, já é a base de um sistema que operaria numa universidade tipo empresa privada Por esta razão, estou convencido de que uma grande parte da problemática universitária do país seria resolvida – e o poderia ser dentro de um ano - se o sistema de Florianópolis fosse aplicado, tal qual, nas demais universidades do país’ (ATCON apud SILVA, 2000, p. 4-5).

48 Esta marcha foi realizada no dia 17 de abril de 1964.

E pela sua transformação em modelo, que deveria ser seguido pelas demais universidades brasileiras, foi que a UFSC cresceu no cenário nacional, chegando a ser eleita a melhor Universidade do Brasil em 1968. Nesta perspectiva é que a instituição forneceu um curso de treinamento de pessoal administrativo para as Universidades Brasileiras entre novembro de 1967 e dezembro de 1968, por meio de um convênio entre a UFSC e o CRUB (Conselho de Reitores das Universidades Brasileiras). Participaram do curso 254 funcionários, divididos em 12 turmas (SILVA, 2000). Ainda segundo a autora:

Com estes cursos oferecidos para as universidades brasileiras a UFSC começa a dar suporte para a reforma universitária tal qual pretendia Atcon, possibilitando a “modernização” da mentalidade dos dirigentes e funcionários das nossas universidades (SILVA, 2000, p. 152).

No seu trabalho a respeito da Ontogenia da UFSC Elizabeth Farias da Silva (2000) apontou que a UFSC foi exemplo não só para a reforma universitária do período ditatorial, como também foi preceptora da mudança de “mentalidade” em diversas IFES. E a este respeito ela assinala que

[...] o domínio/poder, após a Reforma, emanaria da Administração Universitária, em especial na UFSC, diretamente do Reitor e não mais das Congregações, e no caso, após a Reforma, dos Conselhos Departamentais ou mesmo dos Departamentos (SILVA, 2000, p. 156).

O ente administrativo centralizador que passaria então a gestar todos os acontecimentos da instituição seria a administração central, à qual seria dada a prerrogativa de nomear livremente os ocupantes dos cargos de direção dentro da instituição, sendo no caso o reitor nomeado pelo então Estado militar para gerenciar e moldar a instituição para produzir e reproduzir a ideologia dominante.

Cabe ressaltar que o exposto não descarta o fato de que em uma sociedade movida pelos antagonismos, há contradições e movimentos

que ousam romper com o *status quo*, por isto cabe ressaltar que mesmo sob a ditadura houve vozes dissonantes na esfera administrativa da instituição:

com a aprovação da proposta da Comissão, o estudante Luiz Carlos Espíndola (representante dos estudantes), após a discussão e aprovação do Plano de Reforma da UFSC, com inserção de adendos insignificantes ao conteúdo original do Plano elaborado pelo Grupo de Trabalho, pediu declaração de voto e deixou registrada sua dedução: ‘Seu temor pela faculdade que dá ao Reitor a escolha de todos os dirigentes dos órgãos previstos no plano [...]’ professor Paulo Lago também externou o seguinte, e o através de declaração de voto: ‘[...] dizendo da sua objeção ao sistema implantado no Plano que centraliza o poder de decisão na esfera administrativa [...]’²⁰³. Vaticínio! Foram as únicas declarações de voto (SILVA, 2000, p. 157).

Após o período ditatorial, houve um intenso debate dentro das universidades federais para realizarem-se constituintes que visassem romper as amarras do ordenamento jurídico interno que foi gestado e implantado durante a Ditadura Civil-Militar. Na UFSC, a constituinte ocorreu na década de 1990, durou 4 anos, e também não alcançou esse objetivo, pois assim como foi preconizado na reforma promovida na ditadura, o estatuto e regimento interno da universidade permaneceram aferindo poderes imensos de gestão à figura do reitor que ainda se mantém com o poder de indicar⁴⁹ livremente todos os principais cargos dentro da instituição.

Esse poder acaba por não ser exercido livremente pelo reitor, mas o fato é que o ordenamento jurídico ainda permite sua execução, e os

49 Devemos levar em conta que a capacidade livre de indicação em um primeiro momento apenas se constitui formalmente, pois as relações de poder estabelecidas dentro da instituição são muito mais complexas que as formalidades de seus estatutos e regimentos. Entretanto, existindo uma figura com poder político suficiente, nada a impediria de utilizar os preceitos legislativos internos para moldar a instituição.

variados motivos de sua abstenção transitam entre a não necessidade de seu uso até a falta de poder político para sua utilização.

Apresentada então a relevância da UFSC no cenário econômico e político do Estado de Santa Catarina e a sua relevante proeminência de ação na organização administrativa do período ditatorial, chegamos ao momento temporal específico do nosso objeto. Período em que, como já tratamos, se formou a “Comissão 30 Horas” (em 2012) e em que se concretizou a criação do GT Reorganiza por meio de negociações com a Reitora Roselane Neckel (2012-2016).

O GT Reorganiza entregou seu relatório final em 31 de maio de 2013, fundamentando assim uma série de negociações não cumpridas⁵⁰ pela então reitora Roselane Neckel, e que acabou por levar a UFSC para uma miríade de conflitos que culminaram em sua primeira greve local em 2014, momento no qual ocorreu, pela primeira vez na história da instituição, o corte de ponto/salário dos trabalhadores⁵¹.

Considerando assim o histórico formativo da instituição, realizaremos um breve retorno à propositura de reorganização do trabalho e as suas fundamentações. Trataremos estas questões de maneira breve, para que possamos expor no item subsequente a “reorganização do trabalho” que se efetivou sobre o mesmo arcabouço jurídico em outras instituições, pois assim poderemos, nas considerações finais, realizar comparações entre “as propostas” e a quem elas servem.

Primeiramente, devemos levar em conta que a alteração da jornada de trabalho - advinda da reorganização do trabalho – não se trata de uma redução da jornada propriamente dita, mas sim, de uma flexibilização da mesma, tendo em vista alguns aspectos necessários para essa medida se tornar efetiva.

Pontuamos ainda que, apesar da luta pela redução da jornada ser um dos focos da ação desse movimento de trabalhadores em suas reivindicações trabalhistas frente ao seu empregador, é importante notar que o conjunto do serviço público brasileiro através de suas lutas conseguiu viabilizar uma brecha jurídica para que a jornada de trabalho seja alterada: primeiro em 1995 para 30 horas semanais com turnos de 14 horas contínuos; e em 2003 para 30 horas semanais com turnos

50 Vide ANEXO A: Motivações para a Greve Local da UFSC.

51 Cabendo apontar que não houve nem mesmo amparo judicial prévio para a execução do corte salarial.

contínuos de 12 horas. Assim é importante afirmar que

[...] merece destaque a presença no governo Itamar, de Fernando Henrique Cardoso como ministro da Fazenda e que mais tarde o sucederia na presidência da República. Ainda na condição de preposto do Presidente, Cardoso, devidamente convertido ao ideário neoliberal, iniciou o desenho da reforma do Estado e do modelo de gestão pública que posteriormente implantaria, contando, nessa empreitada, com a efusiva participação de Bresser Pereira: o modelo de administração gerencial (AMOROSO LIMA 2006, p.52).

O decreto 1590/95 promulgado por Fernando Henrique Cardoso (1994-2002) seria o fruto da sua conversão ao ideário neoliberal, já que ao desenhar a reforma do estado apresentou uma ideologia mistificadora de eficiência e eficácia. O modelo administrativo gerencial de Bresser Pereira⁵² fora construído sob essa mistificação e, como tal, carregava a contradição entre as necessidades de controle pelo capital e a eficiência que só pode advir de seu contrário.

Assim, ao permitir que, sob a égide de uma franca economia de recursos e aumento de produtividade, os trabalhadores do serviço público pudessem reduzir sua jornada de trabalho, atendendo a população por um tempo maior, o decreto acabou por produzir uma brecha jurídica que autoriza que os trabalhadores e categorias trabalhistas, assentados sob o senso comum⁵³, possam aderir a um projeto que vise a reorganização do trabalho voltada aos interesses da classe trabalhadora, portanto, uma reorganização que antagoniza com a

52 Luiz Carlos Bresser-Pereira foi ministro da Fazenda do Brasil durante o ano de 1987, durante o governo José Sarney (1985-1990), e também foi o ministro de Reforma do Estado em todo o 1º mandato presidencial de Fernando Henrique Cardoso (1995-1999). Como Ministro da Fazenda foi responsável pelo chamado Plano Bresser.

53 Não nos cabe aqui discutir o que seria o senso comum. Contudo, devemos apontar nosso entendimento em conformidade com a Obra o Poder da ideologia (2004) de István Mészáros, o qual indica a dificuldade de mover o senso comum – excetuando condições específicas – contra a ordem.

divisão hierárquica do trabalho e seus subprodutos.

Desta forma:

Cumpre ressaltar ainda que a razão aparente do Plano não era outra senão a de substituir o modelo de administração burocrática e as marcas recorrentes do patrimonialismo, introduzindo modelos organizacionais mais modernos e enxutos, que contemplassem a descentralização administrativa e firmasse parcerias com a sociedade civil, restabelecendo, assim, a capacidade governamental em áreas estratégicas e fundamentais para a atuação do Estado (AMOROSO LIMA 2006, p.53).

Essa face social mistificadora da reforma era necessária para justificar a entrega do aparato estatal nas mãos dos capitais privados e a consequente perda de direitos. A irrealidade do plano Bresser Pereira em suas várias facetas foi demonstrada na prática, quando o novo ordenamento jurídico não foi transformado em força prática, e quando até mesmo parcelas desfavorecidas do capital privado nacional resistiram à sua implantação. No entanto, a dimensão menos praticada deste plano, é claro, foi a sua suposta faceta social de descentralização e “eficiência” (AMOROSO LIMA 2006).

Fato a se notar é que o decreto de Bresser Pereira possuía um entrave para a própria realização no serviço público: o fato de que mais de duas jornadas de 6 horas diárias precisavam ser justapostas de modo a formar uma jornada contínua de 14 horas. Desta forma, a reorganização do trabalho precisava pressupor em cada setor de trabalho particular, no mínimo, 3 trabalhadores, o que inviabilizou sua aplicação prática em muitas instituições públicas.

Fruto da luta dos trabalhadores do serviço público, o decreto 4.836 de 2003 expedido na vigência do governo de Luís Inácio Lula da Silva (2002-2010) alterou pequenas partes do decreto original de número 1590 de 1995, sendo que podemos apontar o artigo abaixo como o núcleo central da alteração da jornada de trabalho no serviço público.

Art. 3º **Quando** os serviços exigirem atividades

contínuas de regime de turnos ou escalas, em período igual ou superior a doze horas ininterruptas, em função de atendimento ao público ou trabalho no período noturno, é **facultado** ao dirigente máximo do órgão ou da entidade autorizar os servidores a cumprir jornada de trabalho de seis horas diárias e carga horária de trinta horas semanais, devendo-se, neste caso, dispensar o intervalo para refeições [*grifos nossos*].

Desta forma, há duas condições principais para a alteração da jornada de trabalho: (i) quando os serviços exigirem atendimento **por 12 horas contínuas** ou trabalho noturno; (ii) é facultado ao dirigente máximo autorizar a referida jornada de trabalho.

Portanto, a conquista dos trabalhadores no âmbito jurídico não se deu de forma completa⁵⁴, pois a parcialidade da conquista se cristalizou nas lutas particulares levadas a cabo por cada entidade do serviço público e pelo não sincronismo prático das conquistas e movimentos pela implantação da jornada de trabalho de 30 horas, que nem sempre significaram uma reorganização do trabalho como veremos no subitem a seguir.

2.3.1 O Castelo de Cartas: A Reorganização do Trabalho Efetivada

Nosso processo de pesquisa identificou que somente um tipo de reorganização do trabalho proposta institucionalmente se efetivou. Apesar de ocorrerem em instituições diferentes, demonstrou-se que a concepção é a mesma. Deste modo, realizaremos uma breve análise dessas experiências para apontar a relevância da proposta institucional de reorganização do trabalho advinda do trabalho do Reorganiza UFSC: Isonomia para todos.

Para a análise das experiências de reorganização do trabalho que ocorreram nas IFES utilizamos como bibliografia de apoio o trabalho realizado pelo Grupo de Trabalho Reorganiza UFSC: Isonomia para

54 Uma vitória completa somente seria alcançada com a irrestrita redução da jornada de trabalho, com manutenção dos padrões salariais para todos os trabalhadores do serviço público.

Todos (2013), o qual apresenta uma ampla pesquisa e análise das experiências até o ano de 2013⁵⁵:

As instituições estudadas foram: UFSC (Universidade Federal de Santa Catarina), UnB (Universidade de Brasília), UFPR (Universidade Federal do Paraná), FSC (Instituto Federal de Santa Catarina), UFOP (Universidade Federal de Ouro Preto), UNIR (Fundação Universidade Federal de Rondônia), UFF (Universidade Federal Fluminense), UFRJ (Universidade Federal do Rio de Janeiro), UTFPR (Universidade Tecnológica Federal do Paraná), IFC (Instituto Federal Catarinense – Araquari), UFSJ (Universidade Federal de São João del-Rei), UFPB (Universidade Federal da Paraíba), UFMG (Universidade Federal de Minas Gerais), UFRN (Universidade Federal do Rio Grande do Norte), IFBA (Instituto Federal da Bahia) e UFTM (Universidade Federal do Triângulo Mineiro) (REORGANIZA UFSC: ISONOMIA PARA TODOS, 2013, p.46).

É importante salientar que embora existam mais instituições que estas, nem todas maturaram as condições que permitissem uma “reorganização do trabalho” através da implantação da jornada flexibilizada.

A respeito das experiências dessas instituições é prudente notar que muitas tomaram como exemplo de implantação da jornada flexibilizada a Universidade de Brasília (UnB).

Sobre esta reorganização do trabalho, o relatório do GT Reorganiza UFSC (2013) pontua que ela “tem como peculiaridade o fato de que seu processo de construção de flexibilização da jornada de trabalho ser tomado como referência por diversas das instituições que tensionaram e/ou tensionam a implantação das 30 horas.” Assim, torna-

55 Importante pontuar que atualizamos as informações concernentes a estas implantações e não encontramos nenhuma diferença e/ou movimento digno de nota.

se de particular importância entender o processo de implantação para poder descartá-lo enquanto exemplo positivo de reorganização do trabalho.

O processo de flexibilização iniciou-se com a apreciação e discussão da matéria em três sessões do Conselho de Administração⁵⁶, com a aprovação da resolução 07/11. Formalmente, a implantação tinha como objetivos possibilitar a ampliação do horário de atendimento, de modo que a UnB ficasse aberta em todos os turnos, melhorasse a qualidade no atendimento ao público e que aumentasse a qualidade de vida dos trabalhadores da instituição.

Contudo, definiu-se que o procedimento a ser adotado nos setores/serviços onde havia “justificativa de interesse público” para funcionamento de no mínimo 12 (doze) horas ininterruptas, o trabalhador deveria apresentar assinado um Termo de Responsabilidade. No entanto, após a assinatura desse termo, dever-se-ia ter a concordância da chefia imediata, que deveria considerar se o setor teria condições de flexibilizar a jornada de trabalho. A chefia imediata deveria então submeter suas considerações em um requerimento protocolado ao Decanato de Gestão de Pessoas – DGP⁵⁷.

É salutar afirmar que o procedimento não se encerrava nessas concordâncias. Era necessário que o trabalhador, em um dos formulários para o pedido de implantação da jornada flexibilizada na UnB, preenchesse campos que continham (1) contagem do tempo de trabalho de cada atividade e (2) descrição de cada processo de trabalho com o seu tempo de execução e repetição.

Nota-se ainda que também se trata de um **pedido** de implantação da jornada, ou seja, individualmente cada trabalhador pede permissão para a chefia imediata e a superior para avaliarem e fornecerem, ou não, a jornada de trabalho flexibilizada, o que demonstra por si o fato de existir uma tentativa de retirada mais profunda da autonomia do trabalhador em seu processo de trabalho: a consequente transformação de um direito num objeto de barganha, bem como, derivado dessas condições, a manutenção da organização do trabalho.

Por este motivo, afirma-se que na UnB os

56 Este é o conselho deliberativo máximo da instituição.

57 Decanato é como as pró-reitorias são conhecidas na UnB.

[...] trabalhadores que não podem fazer a jornada flexibilizada são os que fazem plantão, cargo com jornada semanal estabelecida em Lei Específica, cargos com CD e FG, bem como os trabalhadores de setores em que as chefias não autorizaram a implantação da jornada flexibilizada. A assiduidade é feita por controle eletrônico biométrico. Onde não há controle eletrônico, é utilizada a folha ponto (REORGANIZA UFSC: ISONOMIA PARA TODOS, 2013, p.278).

Deste modo, a instituição do ponto eletrônico⁵⁸ se coloca enquanto condição para a materialidade de um direito trabalhista como forma de controle e avaliação do trabalhador e do cumprimento de sua jornada de trabalho. E enquanto a jornada de trabalho pode ser normalizada novamente para 40 horas semanais ao menor sinal de resistência do trabalhador, o ponto eletrônico e/ou a ficha ponto se mantêm como absolutos, fortalecendo a divisão hierárquica do trabalho.

Para demonstrar a fragilidade e semelhança das experiências formais de implantação da *jornada de trabalho flexibilizada/reorganização do trabalho*, iremos abaixo sintetizar algumas experiências que demonstram a frágil situação que os trabalhadores são postos após “conquistarem” uma redução temporária de 10 horas semanais em sua jornada de trabalho.

A Universidade Federal do Paraná (UFPR) realizou o dimensionamento da sua força de trabalho em dois momentos: de 1999 a 2002 (parte setorial-acadêmica) e de 2004 a 2006 (parte administrativa). O desenvolvimento do processo de dimensionamento se deu por várias etapas: pesquisa de campo, levantamento de dados, estabelecimento de parâmetros (variáveis), cálculo do índice variável, cálculo do quadro ideal, revisão dos cálculos, análise e avaliação de resultados e relatório final.

Através deste processo de dimensionamento é que se encontraria a justificativa para uma reorganização do trabalho através da jornada de

58 A esta ferramenta de controle se soma o “termo de responsabilidade” que emana uma coerção psicológica sobre o trabalhador que requer a flexibilização da jornada de trabalho.

30 horas para todos. Por meio de um movimento grevista, a jornada foi acordada com a administração da reitoria em 2011, com o encaminhamento da proposta para aprovação no COUN (Conselho Universitário, resolução N° 56/11), que estabeleceu que todos os trabalhadores **poderiam** fazer 30 horas, com exceção daqueles que recebem gratificações por funções exercidas, sejam elas por serem cargos de direção (CD) ou para gratificar pelo desenvolvimento de funções exercidas que não estão no rol de funções para o qual o trabalhador foi contratado (FG).

Contudo, o sindicato da categoria, em seu jornal de maio/junho de 2012, apontou os seguintes problemas para a implantação das 30 horas:

2- A resolução aprovada no COUN (56/11) impôs o ponto eletrônico e deixou margem para que alguns setores inviabilizassem a aplicação da jornada de seis horas diárias;

3- Chefias, dirigentes de vários setores e alguns pró-reitores continuam resistindo à implantação da nova jornada e criam obstáculos à adesão dos TAEs às 30 horas; (SINDITEST, 2012, apud REORGANIZA UFSC: ISONOMIA PARA TODOS, 2013, p.280).

Desta forma, podemos presumir que a jornada de trabalho de 30 horas pode ser revogada a qualquer tempo, uma vez que se condicionou a formalização de um pedido das unidades administrativas para que a sua força de trabalho tenha a jornada de trabalho flexibilizada. O mais importante é o fato de que não foram estabelecidos marcos para uma reorganização social do trabalho, e desta forma a estrutura de poder dentro da instituição se manteve intocada⁵⁹, permitindo que se mantivessem os retrocessos expostos anteriormente.

No Instituto Federal Catarinense (IFSC) o trabalhador que **quiser** uma jornada de trabalho flexibilizada deverá fazer um requerimento a sua chefia imediata e a mesma, por sua vez, envia outro pedido ao setor acima dela para autorizar a flexibilização.

⁵⁹ O relatório do GT Reorganiza denomina o conjunto de práticas da atual estrutura de poder como “práticas retrógradas” que, se mantiveram intocadas no caso da UFPR.

Segundo o relatório do GT Reorganiza UFSC: Isonomia para todos (2013), mesmo com estas práticas subservientes de requerimento de direitos, “o representante do sindicato contatado afirmou que todos os trabalhadores **devem** fazer 30 horas”. Nesta experiência é importante ainda constatar o fato de que houve um litígio judicial envolvendo a jornada de trabalho flexibilizada e o questionamento/denúncia foi realizado pela UFSC.

Já a Universidade Federal de Ouro Preto (UFOP) possui como característica principal de sua experiência o fato de que, sempre que se fizer necessário, os trabalhadores que atuam em serviços nos quais há a aplicação da flexibilização da jornada de trabalho poderão ser convocados a realizar 8 horas diárias, sem direito a compensação posterior de carga horária ou alteração remuneratória. Depreendendo-se deste fato que a administração percebe a flexibilização da jornada “como a **prestação de um favor** e não como uma conquista de um direito” por parte da categoria.

O caso mais emblemático da não formalização da jornada de trabalho flexibilizada é a Universidade Federal do Rio de Janeiro (UFRJ), onde quase a totalidade dos TAEs já faz 30 horas “de maneira informal há mais de 20 anos”. Sendo que o controle da assiduidade apresenta um caráter dual: alguns TAEs tem controle em folha, outros assinam livro ponto, enquanto que outros não possuem nenhuma ferramenta de controle formal.

Desta forma, cabe pontuar que para o GT Reorganiza UFSC: Isonomia para todos (2013) “O problema de fazer uma jornada flexibilizada de forma informal, como na UFRJ, é o perigo de que de uma hora para outra ela seja retirada dos trabalhadores”, e a isto acrescentaríamos a falta de isonomia entre os trabalhadores, propiciando um controle setorial maior sobre os mesmos, bem como a ausência de reorganização do trabalho.

Para os membros participantes de um estudo de viabilidade de implantação da referida jornada no Instituto Federal Catarinense (IFC), constatou-se que “com o quadro atual de trabalhadores, a flexibilização da jornada não poderia ser implantada em todos os setores dos campi Araquari e São Francisco do Sul”. E por este motivo estes setores ficaram “**condicionados ao aumento do quadro de trabalhadores**” para a implantação da jornada de trabalho flexibilizada.

Enquanto que na UFRJ não houve movimentos capazes⁶⁰ de exigir a formalização da jornada de trabalho flexibilizada, na Universidade Federal de São João del-Rei (UFSJ) os “trabalhadores não foram favoráveis à implantação nos moldes em que foram apresentados pela comissão”.

A motivação de tal negativa foi o fato de que a reorganização do trabalho era associada à implantação do ponto eletrônico, e a materialidade desta condição se apresentava no fato de que um dos questionários do grupo responsável pela implantação da jornada interrogava os trabalhadores: “você gostaria de ter seu horário de trabalho flexibilizado, por 6 horas diárias ininterruptas, com ponto eletrônico biométrico (sim ou não)”. A indignação dos trabalhadores frente a esta condição impôs um reinício das tratativas para a implantação da jornada flexibilizada de trabalho.

A demonstração de que a jornada de trabalho flexibilizada somente é capaz de ser obtida pelo conflito manifesta-se na experiência do Instituto Federal da Bahia (IFBA): como resultado da greve de 2011 “a questão da flexibilização da jornada foi levada a deliberação no Conselho Superior da Instituição”.

A enorme “pressão sobre o Conselho Superior”, provinda da “forte mobilização dos TAEs, que foram à reunião pressionar a aprovação da medida,” resultou na aprovação da proposta de forma unânime, sem a imposição das restrições que foram visualizadas nas experiências anteriores. Entretanto, ao mesmo tempo, não há a indicação dos marcos formais de reorganização do trabalho que deveriam ser advindos da flexibilização da jornada de trabalho.

Dessa forma:

Com o propósito de ampliar o horário de atendimento ao público e para atendimento de pelo menos 12 horas ininterruptas ao público externo e interno da instituição, foi aprovado no conselho superior da IFBA a resolução 23/12 a qual aprova a flexibilização da jornada de trabalho

⁶⁰ Devemos notar que existem movimentos, na UFRJ, com a bandeira da formalização das 30h, no entanto, eles não foram fortes o suficiente para criar movimentos que impusessem uma resolução, mesmo que parcial, a esta pauta.

de 30 horas para todos os TAEs ...]. Quanto ao controle de assiduidade, ele é manual. Digno de nota foi a resistência realizada pelos trabalhadores em relação a implantação do ponto eletrônico. Já o dimensionamento teve a formação de três diferentes grupos para estudá-lo desde 2005. Mas todos chegaram a resultados inconclusos e não foram utilizados. Em contato telefônico realizado, o representante do sindicato dos trabalhadores afirmou que a implantação das 30 horas é questionada pela oposição à reitoria em dois pontos. O primeiro é a alegação de houve falha processual, pois, segundo eles, a implantação das 30 horas é uma prerrogativa da reitoria e não do conselho superior da instituição. O segundo é que nem todos trabalhadores da instituição poderiam fazer 30 horas (REORGANIZA UFSC: ISONOMIA PARA TODOS, 2013, p.297).

Todavia, mesmo a implantação que pode ser considerada a mais avançada, que é a do IFBA, possui o problema central da fragilidade da instauração de uma jornada de trabalho que pode antagonizar o clientelismo que emana da utilização da jornada como moeda de troca, mas que no processo de implantação não apresenta nenhum mecanismo formal que avance no dismantelamento da atual estrutura de poder.

Por este motivo é que esta implantação sempre estará na “ponta da navalha”, com franca oposição daqueles “de cima” que não conseguiram absorver a perda de margem de manobra. É necessária uma reorganização social do trabalho que vise transubstanciar a estrutura do processo de trabalho dentro das universidades federais, e é por este motivo que o Relatório final do GT Reorganiza UFSC (2013) conclui que

Com o estudo das IFES, percebemos que nenhum dos instrumentos e metodologias utilizados poderia ser totalmente aproveitado para garantir a concretização dos objetivos do GT Reorganiza UFSC (REORGANIZA UFSC: ISONOMIA PARA TODOS, 2013, p.47).

Nesta breve digressão a respeito das experiências materiais de reorganização do trabalho apontamos que todas que foram realizadas são, na realidade, um castelo de cartas de mesmo tipo, uma vez que, embora a jornada flexibilizada de trabalho pressuponha uma reorganização do trabalho⁶¹, não há nenhum marco formal para que esta ocorra sem ser baseada em acordos setoriais com as chefias. Por isto, a proposição destes marcos gerais presentes no trabalho do GT Reorganiza UFSC: Isonomia para todos (2013), ganha especial relevância dentro de uma concepção que vise transformar positivamente as relações dentro das Universidades Federais Brasileiras.

Assim, tendo em vista o imperativo de reorganização social do trabalho para que a jornada mude de caráter qualitativo e quantitativo dentro das universidades federais, apontamos a importância de analisar o caminho tomado pelos TAEs da Universidade Federal de Santa Catarina (UFSC) na luta para a implantação da jornada de trabalho de 30 horas semanais, já que, nele encontraremos (i) o trabalho mais completo em termos de pesquisa empírica e proposição teórica realizado até o presente momento de forma institucional, bem como aferiremos que (ii) é o mais avançado na perspectiva da alternativa do *Trabalho*, sendo que (iii) suas proposições alcançam todas as Universidades Federais.

Pelas razões supracitadas, para melhor entendimento, apresentaremos a seguir breves notas introdutórias a respeito do GT Reorganiza UFSC: Isonomia para todos, e de sua proposta de reorganização social do trabalho associada a uma jornada de trabalho reduzida individualmente, mas estendida enquanto atividade setorial.

2.4 A PROPOSTA DOS TAEs DA UFSC DE REORGANIZAÇÃO SOCIAL DO TRABALHO: A COMISSÃO 30 HORAS E O GT REORGANIZA UFSC

Em 2012, a partir de uma negociação⁶² iniciada na greve nacional

61 Uma jornada de trabalho flexibilizada de 30 horas semanais pressupõe que, para se realizar, no mínimo duas jornadas de 6 horas diárias individuais que somadas devem fornecer no mínimo 12 horas diárias de atendimento em um setor específico, desta forma necessita-se reorganizar a atual forma de trabalho que pressupõe jornadas de 40 horas semanais e 8 horas diárias de atendimento.

62 A negociação se deu através do documento elaborado pela “Comissão 30h”

dos TAEs, encampada pela FASUBRA, formou-se um Grupo de Trabalho, denominado Grupo de Trabalho Reorganiza UFSC: ISONOMIA PARA TODOS (GT Reorganiza), constituído por representantes dos trabalhadores reunidos em assembleia de greve, do sindicato dos trabalhadores da UFSC – o SINTUFSC - e da gestão universitária.

A proposta era realizar o dimensionamento da força de trabalho de modo a dar condições à implantação da jornada de 30 horas semanais para todos os TAEs. O trabalho do referido GT, resumidamente, tinha como objetivo: “realizar o dimensionamento para conhecer e definir políticas de gestão de pessoas da instituição e criar condições para a implantação das 30 horas semanais com atendimento, ao usuário, de no mínimo 12 horas diárias, com isonomia para todos”.

A proposta de dimensionamento de pessoas, considerava a isonomia entre usuários, setores e TAEs, e se origina do documento elaborado pelos representantes dos TAEs – Comissão 30h (2012), com o intuito de prospectar um dimensionamento em que se possibilita 30 horas de jornada para todos na UFSC, tendo em vista os marcos da reorganização do trabalho.

Desta forma a necessidade de realizar um dimensionamento da força de trabalho, segundo o GT, é uma “necessidade para a gestão administrativa e para a política de um ente público como esta autarquia”. Sendo que somente por meio de um dimensionamento “as pessoas podem trabalhar nos locais em que melhor desenvolvam suas aptidões e contribuam para o bom funcionamento da Instituição e em condições isonômicas entre si, tanto em jornada de trabalho quanto em intensidade de trabalho”, já que o dimensionamento, formalmente, deveria levar em consideração os cargos e funções necessários a cada setor e, deste modo, traçar um parâmetro transparente e formal de hierarquia e prioridade na movimentação e lotação de pessoas.

Resumidamente, ter-se-ia

(2012), grupo formado durante a greve nacional da FASUBRA de 2012 e que conseguiu a aprovação de suas diretrizes em assembleia de Greve da UFSC, o que permitiu uma negociação com a reitora Roselane Neckel (2012-2016). Nesta houve, eventualmente, a cedência da administração diante da reivindicação de formação do grupo institucional, denominado posteriormente de GT Reorganiza UFSC: Isonomia para todos (2012-2013).

o qualitativo e o quantitativo mais apropriados para cada serviço prestado pela UFSC, considerando as condições existentes na própria Instituição, não somente os TAEs passam a trabalhar em condições adequadas aos seus respectivos cargos, como também em condições isonômicas (REORGANIZA UFSC: ISONOMIA PARA TODOS, 2013, p.19).

Com isonomia de intensidade de trabalho e com as pessoas mais apropriadas em cada serviço prestado, os usuários destes mesmos serviços passariam a ter isonomia entre si, pois todos teriam condições equânimes de atendimento⁶³, dada a celeridade possível com o quantitativo e o qualitativo adequados em cada serviço. Desta forma, a distribuição de TAEs na instituição deixaria de ser uma disputa setorial entre as diversas ilhas de poder⁶⁴, e teria como base “a construção de critérios isonômicos a todos”.

Seria então com o objetivo de avançar “em direção a uma universidade mais democrática e que melhor preste seus serviços a seus usuários”, que o relatório do GT Reorganiza UFSC: Isonomia para todos “apresenta o diagnóstico da atual condição e organização do trabalho dos TAEs e dos serviços prestados na UFSC”, expondo uma “proposta para dimensionamento com fins de isonomia não somente entre os TAEs, mas de isonomia para todos”.

Importante salientar que mesmo participando da elaboração do relatório, a administração da UFSC 2012-2016 não definiu formalmente uma posição a respeito da proposta de reorganização do trabalho com flexibilização da jornada de trabalho dos TAEs para 30 horas semanais, com atendimento ininterrupto aos usuários por, pelo menos, doze horas

63 “Por consequência da carência de isonomia entre os TAEs, os usuários dessa Universidade não possuem isonomia entre si, ao que o dimensionamento extrapola, e muito, a imposição legal e a querela de uma categoria, para apresentar-se como necessidade de todos na comunidade, enquanto necessidade institucional”, In: REORGANIZA UFSC: ISONOMIA PARA TODOS, **Relatório Final**. Florianópolis: maio de 2013, p.19.

64 Nas palavras do Reorganiza UFSC: Isonomia para todos “a distribuição de TAEs na Universidade possui causas complexas e articuladas entre si”, In: REORGANIZA UFSC, op. cit., p.18.

e controle social⁶⁵. Todavia, apontamos sumariamente que os acontecimentos históricos demonstraram uma tomada de posição contrária a qualquer forma de reorganização do trabalho socialmente referenciada⁶⁶.

Destarte, retomamos o histórico formativo apontando que o Grupo de Trabalho Reorganiza UFSC: ISONOMIA PARA TODOS se constituiu a partir de uma reivindicação local da greve nacional dos TAEs em 2012. Quando em assembleia de greve foi aprovado o documento chamado de “Proposta para a Implantação da Jornada de 30 horas semanais aos Servidores Técnico-administrativos em Educação da Universidade Federal de Santa Catarina (COMISSÃO 30h, 2012)”, texto que balizou uma negociação política com a administração recém-empossada de Roselane Neckel e Lúcia Pacheco (2012-2016).

O documento tinha como objetivo desconstruir racionalmente o discurso contrário à implantação da jornada de trabalho flexibilizada. E fruto desta primeira incursão para dentro do discurso ideológico dominante foi a conclusão de que

[...] para além dos argumentos dos ignorantes das legislações citadas, dos ressentidos com a flexibilização da jornada de trabalho não extensiva aos servidores docentes, e daqueles que não conseguem vislumbrar outras formas e práticas organizativas para além da já estabelecida e que acreditam que a UFSC não possui corpo

65 Conforme Reorganiza UFSC: Isonomia para todos (2013, p. 223): “atual gestão da Universidade Federal de Santa Catarina não definiu uma posição a respeito da proposta de flexibilização da jornada de trabalho dos TAEs para 30 horas semanais, com atendimento ininterrupto aos usuários por, pelo menos, doze horas e controle social”. Ou segundo entrevista concedida pela então Reitora Roselane Neckel ao Diário catarinense em 2014: “[...]. Para nossa surpresa, o relatório apresentou razões para implantação da carga horária de 30 horas como regra geral da UFSC. Isto é impossível. Tínhamos feito um estudo jurídico que mostrava a impossibilidade legal de flexibilização como regra geral para todos.” (disponível em: <http://anoticia.clicrbs.com.br/sc/noticia/2014/09/sera-feito-o-pagamento-das-horas-efetivamente-trabalhadas-afirma-reitora-da-ufsc-sobre-greve-dos-servidores-4597628.html>).

66 Vide ANEXO A: Motivações para a Greve Local da UFSC.

técnico suficiente para manter a universidade aberta por, pelo menos, doze horas ininterruptamente, temos muitos grupos que temem às 30 horas a todos os STAEs (COMISSÃO 30h 2012, p.15).

Desta afirmação, cabe, nesse momento, demarcar que a divisão hierárquica vertical do trabalho, assim como afirma Mészáros (2004), imbrica-se com o antagonismo de classe, doravante há importância no estudo de suas expressões fenomênicas que, no caso dos trabalhadores TAEs das Universidades Federais possui uma das suas formas de expressão no controle e utilização do

[...] horário e carga de trabalho [...] como moeda de troca dentro da universidade, se constituindo como o principal instrumento (behaviorista) de premiação e punição, além da cooptação e coação, dos STAEs por suas chefias (COMISSÃO 30h, 2012, p.15).

Por conseguinte, é importante ressaltar que a UFSC, assim como as demais IFES, faz parte de um complexo institucional estatal em que se dão embates ideológicos, que ora se intensificam e ora se arrefecem, mas que nunca deixam de existir. Exemplo disto, é que no período de transição da ditadura para o atual sistema político era mais fácil que se

[...] pudessem ser percebidos os grupos que se formavam dentro dos departamentos e em outras instâncias administrativas. Era mais perceptível ao olhar as mudanças ideológicas, e observavam-se então as divisões entre o grupo que preferia uma ideologia direcionada para a esquerda e o grupo que se direcionava para ideologias de direita (NECKEL, 2010, p.72).

Contudo, é relevante notar que a reitora, então recém-empossada, fazia parte desse espectro político que se orientava por uma “ideologia direcionada para a esquerda”⁶⁷, orientação que nunca

67 Segundo reportagem veiculada no Jornal Zero em novembro de 2011

havia ocupado o cargo de reitor através de suas personificações. Deste modo, com a eleição do grupo político ao qual se ligava Roselane Neckel, rompeu-se com o que seriam 50 anos de dominação institucional do mesmo agrupamento político dentro da administração central da UFSC.

Consequência dessa ruptura de dominação institucional e da força política dos TAEs foi a criação do Grupo de Trabalho - Reorganiza UFSC: Isonomia para Todos, através da portaria 1.580 de 10 de outubro de 2012, que possuía como objetivo geral

reorganizar administrativa e socialmente o trabalho na Universidade Federal de Santa Catarina, visando ao atendimento isonômico das necessidades de seus usuários, de forma transparente, democrática, participativa e coletiva. A reorganização se pautará na **isonomia de carga horária, de intensidade de trabalho e de política de distribuição de todos os Técnicos-Administrativos em Educação**, em consonância com a missão institucional [*grifos nossos*] (REORGANIZA UFSC: ISONOMIA PARA TODOS, 2013, p.25).

E como objetivos específicos

realizar, com a participação da comunidade, o diagnóstico e o dimensionamento prospectivo dos TAEs, nos termos da Lei 11.091/2005; criar condições para a implementação das 30 horas para todos os TAEs para atendimento de, no mínimo, 12 horas ininterruptas para os usuários, com controle social de assiduidade (REORGANIZA UFSC: ISONOMIA PARA TODOS, 2013, p.25).

Cabe notar, conforme citado anteriormente, que existia dentro do (disponível em: https://issuu.com/zerojornal/docs/zero_novembro_2011): “Ao responder a uma crítica de que sua chapa era a 'mais radical' entre as cinco, Neckel defende que, se sua campanha é radical, é radical na defesa da probidade administrativa, no bom uso do dinheiro público e na boa gestão administrativa interna.”

Grupo de Trabalho uma separação explícita e formal entre os TAEs eleitos em assembleia⁶⁸ e a direção do SINTUFSC (2011-2013).

Após nove meses de trabalho o relatório foi entregue em sessão do conselho universitário no dia 6 de junho de 2013, momento em que a então reitora Roselane Neckel obteve o relatório sob aplausos de um auditório lotado de trabalhadores. Após o recebimento do relatório pela reitora, procedeu-se ainda uma apresentação de seus pormenores aos trabalhadores da universidade no período da manhã e da tarde do mesmo dia.

Assim, cabe indicar que as conclusões e proposições deste relatório, bem como as consequências de seu “engavetamento” seriam o prelúdio da primeira greve local da Universidade Federal de Santa Catarina⁶⁹, bem como do primeiro corte salarial voluntário – e sem autorização judicial⁷⁰ - realizado por uma administração da reitoria na instituição.

Por fim, em seus apontamentos finais, o Relatório do GT Reorganiza afirma que

o objetivo de propor a reorganização administrativa e social do trabalho na UFSC, tendo em vista a isonomia entre usuários e entre os TAEs e em consonância com a missão institucional **foi concluído**. A proposta aqui presente contempla as possibilidades atuais e imediatas dessa reorganização, em acordo com os objetivos específicos de diagnosticar as atuais condições da Instituição e de realização do dimensionamento prospectivo de TAEs, nos termos da Lei 11.091/2005, e com o apontamento de todos os quesitos necessários para a imediata implementação da jornada de 30 horas semanais a todos os TAEs, com controle social de assiduidade e atendimento a todos os usuários dos serviços prestados pela Universidade Federal de Santa Catarina por, no mínimo, 12 horas ininterruptas [*grifos nossos*] (REORGANIZA UFSC:

68 Que são providos do movimento realizado pela Comissão 30 horas.

69 Conforme ANEXO A: Motivações para a Greve Local da UFSC.

70 De acordo com o ANEXO B: Decisão Judicial Greve Local UFSC 2014.

ISONOMIA PARA TODOS, 2013, p.254).

Dada esta conclusão, indicamos que no item seguinte analisaremos o que consideramos como nexos da proposta de reorganização do trabalho, ou seja, a construção das possibilidades de reorganização e a proposição em si.

3. A REORGANIZAÇÃO SOCIAL DO TRABALHO: PRINCÍPIOS E PROPOSTAS

O objetivo deste item é analisar a proposta de reorganização do trabalho apresentada no relatório do GT Reorganiza UFSC: Isonomia para todos (2013). Para alcançar este objetivo empreendemos uma investigação documental⁷¹ utilizando como categorias de análise a organização e a reorganização do trabalho.

Por meio das informações retiradas do documento, efetuaremos, sob os marcos da Crítica da Economia Política, a análise das bases da reorganização do trabalho proposta. Assim, daremos especial atenção, em um primeiro momento, para a abordagem metodológica envolvida e as interpretações jurídicas, uma vez que estas constituem o que entendemos enquanto construção das possibilidades presentes na proposta em si, a qual será considerada em segundo momento ao fim deste capítulo.

Por fim, cabe apontar que a análise da organização do trabalho dentro da Universidade Federal é parte constituinte da proposta de reorganização, contudo, dado o objetivo deste trabalho, nos absteremos de discutir com profundidade a organização do trabalho representada no relatório aqui analisado. Desta forma, apontamos que o trabalho documental feito com base na categoria de análise da organização do trabalho pode ser encontrado no apêndice deste⁷².

3.1 A CONSTRUÇÃO DAS POSSIBILIDADES

Neste subitem realizaremos a análise do Relatório do GT Reorganiza UFSC: Isonomia para todos (2013) abordando os aspectos constitutivos da construção da proposta de reorganização do trabalho presente no referido documento.

3.1.1 A Apreensão da Realidade

Compreender e discutir a metodologia e execução do trabalho

71 As análises estão presentes no apêndice deste trabalho.

72 Aproveitamos para indicar também que ela será objeto de futuros trabalhos de análise.

significa poder avaliar se os resultados, os quais elas se propõem fornecer podem, e/ou puderam ser alcançados com rigor científico.

A metodologia em si se inter-relaciona com a sua execução, uma vez que, no campo das ideias, podem ser propostos diversos mecanismos empíricos para a obtenção de dados para a posterior análise. No entanto, a execução prática da metodologia nos demonstra os limites da realidade objetiva no fornecimento de informações.

Como veremos, a resistência na obtenção de dados se dá em múltiplas frentes, mas um fator conexo dessas resistências é o da transgressão, mesmo que subjetiva e indireta, à hierarquia. Ou seja, jaz aqui um processo de obtenção antagônico de dados: se por um lado há um movimento de trabalhadores disposto a contribuir para a construção de uma reorganização do trabalho; por outro há a figura da autoridade hierárquica que quer impedir que seu poder se esvaia, e que avança em diversas frentes para antagonizar qualquer processo que vise uma alternativa ao seu método de dominação/controle da instituição.

3.1.1.1 Princípios

Primeiro, devemos notar que a base material sob a qual se erige o trabalho analisado, desde a sua metodologia até as suas conclusões, é a conclusão dos TAEs da UFSC, que perceberam

[...] que a atual divisão sócio-técnica do trabalho na UFSC demanda urgente reorganização, mediante o estabelecimento de critérios objetivos e transparentes de distribuição, alocação, movimentação e afastamento de seu corpo técnico, de modo a assegurar isonomia em jornada, intensidade, condição e ocorrências funcionais entre seus TAEs (REORGANIZA UFSC: ISONOMIA PARA TODOS, 2013, p.24).

Logo, o “estabelecimento de critérios objetivos e transparentes” não pode ser “descolado” de uma visão em que o trabalho é construído de maneira democrática, sendo assim, seguindo esses preceitos, o referido GT afirma ter se apoiado sob os ditames da democracia, transparência, interesse público, diálogo, isonomia e acessibilidade. E,

portanto, em

[...] decorrência desses princípios, o Grupo de Trabalho buscou planejar, estruturar e desempenhar suas atividades em diálogo com a comunidade universitária, dando ênfase à democracia das propostas construídas coletivamente, e tendo em vista sempre o interesse público e a isonomia entre os usuários e entre os [...] (TAEs) (REORGANIZA UFSC: ISONOMIA PARA TODOS, 2013, p.41-42).

Para atender estes pré-requisitos a metodologia adotada indica ter procurado abarcar uma grande dimensão da comunidade universitária. Mesmo assim, houve limitações ao trabalho, como exposto abaixo:

[...] tivemos que nos adequar às condições materiais dadas pela reitoria, as quais não contemplavam todas as nossas necessidades. As dificuldades giraram, principalmente, em torno de espaço físico adequado, equipamentos tecnológicos suficientes, materiais de expediente e liberação de TAEs para desenvolver suas atividades com dedicação total de sua carga horária administrativa (REORGANIZA UFSC: ISONOMIA PARA TODOS, 2013, p.43).

Conforme citado nos capítulos anteriores, existiam princípios antagônicos para a produção do trabalho dentro do próprio grupo nomeado para tanto, pois, os interesses entre as três forças constituintes do mesmo (Direção do SINTUFSC, administração central e TAEs eleitos em assembleia) não eram homogêneas⁷³. Deste modo, os

⁷³ Sintoma desta divisão é a constante reiteração desta nas exposições a respeito da constituição formal do grupo. Para exemplificar, apontamos que o boletim informativo número 2, que teve uma tiragem de 3000 exemplares distribuídos entre os TAEs, aponta que o surgimento do GT se deu “A partir da aprovação em assembleia dos técnicos-administrativos em educação (TAEs) de um documento com uma proposta para a implantação das 30 horas entre a categoria, e sendo do interesse da Administração realizar o dimensionamento das necessidades institucionais, ao final da greve

instrumentos materiais para a consecução do trabalho foram obtidos na medida do antagonismo das forças políticas que o constituíam, aparentemente, prejudicando a obtenção de todos os dados pensados inicialmente.

Sabido isto, foram utilizados quatro instrumentos de coleta de dados, todos com objetivos distintos e com as suas próprias limitações. Os instrumentos eram: o questionário individual para TAEs, questionário para chefias, entrevista setorial com TAEs e memorandos para coleta de informações institucionais.

Doravante, para almejar um embasamento teórico que fornecesse os instrumentos práticos para a implantação da jornada de trabalho de 30 horas semanais acompanhada de uma reorganização do trabalho, era necessária a apreensão do ambiente organizacional de trabalho. Ou seja, era necessário criar uma base de conhecimento da organização do trabalho atual da UFSC para poder criticá-lo, e reconstruí-lo desde as suas fundações.

Entre os problemas desta empreitada, os quais o GT apontou em seu relatório, podemos identificar como sendo o principal, a ***suposta desorganização institucional***, que foi descrita na constatação de

que não havia somente uma desatualização no sistema denominado ADRH, mas que a própria Universidade parecia desconhecer sua estrutura organizacional. Percebemos que alguns setores sequer tinham a informação sobre *sua* própria estrutura organizacional. Desta forma, seria extremamente difícil registrarmos as pessoas em suas respectivas lotação, localização e localização física, pois não havia formas de registrar pessoas em uma estrutura até então desconhecida. Não tínhamos - aliás, *ninguém tinha* - quaisquer informações nem sobre quantos departamentos havia, nem quantas secretarias, nem, tampouco, quantos níveis hierárquicos havia em cada setor

nacional dos TAEs, em agosto de 2012, foi acordada a formação de um grupo de trabalho composto por representantes dos TAEs, do Sindicato dos Trabalhadores da UFSC (SINTUFSC) e da Administração, que posteriormente foi nomeado como Reorganiza UFSC: Isonomia para todos.” In: REORGANIZA UFSC, op. cit., p.310.

(REORGANIZA UFSC, 2013 p.57).

Portanto, segundo a argumentação do GT Reorganiza UFSC: isonomia para todos, a metodologia e os instrumentos de pesquisa deveriam ser orientados para a busca dessas informações que, naquele momento, eram de conhecimento de alguns poucos representantes da hierarquia, mas que deveriam ser disponibilizadas para todos, de modo a possibilitar a reorganização do trabalho de forma racional e científica.

Verificaremos adiante se os instrumentos de coleta utilizados foram capazes de alcançar esta meta, tanto quantitativamente como qualitativamente, e, por conseguinte, analisaremos os impactos das informações coletadas por eles sob a luz dos imperativos do capital e da sua forma de dominação expressada dentro da referida Universidade Federal.

3.1.1.2 Questionário individual para TAEs

Quanto ao questionário individual dos TAEs elaborado pelo GT Reorganiza UFSC, o mesmo era

estruturado para ser aplicado de forma *online*, com dois objetivos principais: conferência de dados cadastrais e coleta de informações de caráter pessoal e individual, como opiniões. Assim, foi estruturado em duas partes distintas (uma identificada e outra confidencial) que abarcam tais objetivos e compreendem questões das seguintes naturezas: dados cadastrais; informações sobre o setor; opiniões sobre a UFSC; implantação da jornada de 30 horas semanais; entre outras (REORGANIZA UFSC: ISONOMIA PARA TODOS, 2013, p.48).

Podemos notar que esse instrumento de pesquisa se divide em duas frentes:

1. Coletar as peças perdidas do quebra-cabeça da organização do trabalho institucional, ou seja, descobrir onde se situavam os

trabalhadores e com isso garimpar as estruturas administrativas e hierárquicas da IFES;

2. Verificar e fomentar o grau de adesão à proposta aprovada em assembleia de reorganização do trabalho associada à democratização e implantação da jornada de trabalho de 30 horas semanais.

Note-se preliminarmente, que a coleta das peças e montagem do quebra-cabeça institucional acaba por se dividir ao longo de todos os instrumentos, mas o momento político de angariação das forças sociais para reorganização do trabalho se encontra como peça fundante dentro desse instrumento de pesquisa e no complexo de ações que foram utilizadas para viabilizá-lo, uma vez que

A sensibilização e comunicação foram, desde a criação do Grupo de Trabalho, uma constante preocupação e ganharam um grande destaque no planejamento e execução das ações. Consideramos inicialmente e constatamos ao término do trabalho que uma sensibilização e comunicação efetiva e eficiente, além de isonômica e transparente, contribuiriam para o alcance dos objetivos do GT (REORGANIZA UFSC: ISONOMIA PARA TODOS, 2013 p.52).

Essa sensibilização e comunicação envolveram passagens nos setores de trabalho na UFSC e de reuniões com entidades representativas dos discentes e docentes para a entrega de seis edições de informativos que tiveram tiragens de 500 a 2500 exemplares cada um, sendo que os conteúdos dos informativos

[...] tiveram como premissa apresentar a história, o trabalho e os objetivos do Grupo aos TAEs e demais usuários da UFSC; possibilitar o acompanhamento do andamento do trabalho do GT pelos usuários; sensibilizar os TAEs para responderem ao questionário direcionado a eles e participarem das entrevistas setoriais realizadas nos setores; sensibilizar docentes e estudantes para a necessidade da ampliação do atendimento da UFSC para seus usuários; entre outros

(REORGANIZA UFSC: ISONOMIA PARA TODOS, 2013, p.52).

Este trabalho de “sensibilização e comunicação” indica que houve uma preocupação na aglutinação dos TAEs e demais forças políticas em torno da proposta por meio de um trabalho de “conscientização”.

O instrumento em si apresentava ainda um mecanismo de segurança que era a confidencialidade de parte do questionário, o qual

referia-se às questões que possibilitariam traçar um retrato da Instituição, tais como: situações do dia a dia, condições materiais de trabalho, incidência de assédio moral, participação em órgãos deliberativos na Instituição e implantação da jornada de 30 horas semanais (REORGANIZA UFSC: ISONOMIA PARA TODOS, 2013, p.62).

Este mecanismo que, sob condições normais, deveria soar estranho, foi implementado devido à necessidade de proteger os trabalhadores de ataques individuais por conta de suas opiniões. Deste modo consideramos que a confidencialidade é um sintoma do acirramento dos antagonismos inerentes a uma forma de controle de cima pra baixo.

A aplicação do questionário online começou no dia 08 de março de 2013 e encerrou-se em 17 de abril, tendo uma adesão total de 1490 TAEs que representavam 47,80% do total desta categoria empregada na UFSC.

Diversas questões podem explicar este índice que é, por um lado, acima do índice normal de 25% de respostas deste tipo de instrumento de coleta de dados, e, por outro, abaixo do que se poderia esperar de uma categoria que se movimenta para um assalto contra a estrutura de poder institucional.

Destarte, torna-se necessário, nesse momento, a apresentação dos dois mundos constitutivos do universo da UFSC, que são o Hospital Universitário Polydoro Ernani de São Thiago (HU) e o restante da Universidade. O HU, apesar de constituinte da UFSC, apresenta uma estrutura político-administrativa distinta e uma organização do trabalho

que leva em conta lutas históricas como a jornada de trabalho de 30 horas semanais para os trabalhadores da enfermagem. Além disto, deve-se levar em conta que já há jornadas de trabalho distintas do restante da universidade e que são reguladas por lei específica⁷⁴.

Em vista disso, enquanto é verdade que a proposta de reorganização do trabalho com implantação da jornada de 30 horas com base no decreto 4.836 de 2003 pode ser válida para todos os trabalhadores das IFES, também é verdade que a luta nacional específica da redução da jornada para 30 horas somente para os cargos relacionados a enfermagem separa os trabalhadores e os antagoniza⁷⁵, como se um fato negasse ou pudesse negar o outro. Aferimos portanto às colocações feitas por Mészáros (2004) a respeito dos conflitos de interesses dentro da classe trabalhadora, resultantes da própria divisão do trabalho.

Sendo assim, não é sem razão que do total de trabalhadores do Hospital Universitário 20,78% dos TAEs responderam ao questionário; já se considerarmos apenas o universo de trabalhadores da Administração Central, Centros de Ensino e *Campi*, 67,37% o responderam. E considerando apenas o total de participantes da pesquisa, sabe-se que 81,74% são lotados na Administração Central, Centros de Ensino e *Campi*, enquanto que 18,26% são lotados no HU.

Indo além, se considerarmos somente o universo de TAEs médicos, que possuem jornadas diferenciadas por lei, dos 269 trabalhadores apenas 18 participaram, ou seja, apenas 6,7% dos médicos participaram desta pesquisa.

Se por um lado os médicos possuem jornada diferenciada por lei, as enfermeiras e o restante do HU não a possuem; porém não a possuem formalmente, já que a têm materialmente⁷⁶. Deste modo se colocam

74 Exemplo disto é a jornada dos TAEs cujo cargo é de médico, esta jornada de trabalho por lei pode ser composta de uma ou mais jornadas de 20 horas semanais.

75 Importante salientar que não necessariamente existe um antagonismo entre as lutas específicas para a redução da jornada de trabalho, contudo, o metabolismo de nossa sociedade empurra os trabalhadores para o antagonismo dentro da própria classe.

76 Devemos levar em conta que o conjunto de jornadas de trabalho diferenciadas que existe dentro da instituição e que são frutos de acordos, o que nos indica para a necessidade de uma pesquisa futura que englobe o

numa posição entre a manutenção do seu estado frágil real atual e a proposta que visaria a alteração desse estado, consolidando uma condição sólida para todos. Porém, esta só ocorrerá por meio do conflito com a hierarquia. Assim, só podem ser considerados atores relevantes do processo sociopolítico em curso, do ponto de vista de sua inércia.

Por isto, devemos concordar que embora

Após o período de preenchimento do questionário e a partir do quantitativo de respondentes, foi possível avaliar positivamente todas as estratégias utilizadas para atingir o maior número de TAEs possíveis (REORGANIZA UFSC: ISONOMIA PARA TODOS, 2013, p.65).

Não é possível afirmar que o “resultado mostrou, também, a grande aceitação que a proposta do Grupo de Trabalho possui em toda a UFSC” (REORGANIZA UFSC p.65), já que como demonstrado pelo próprio documento analisado, existe uma clara divisão entre os que se aglutinam em torno da proposta de reorganização do trabalho com implantação das 30 horas para todos e os que ficam na inércia do desenrolar dos acontecimentos por conta de uma condição momentânea de trabalho mais favorável⁷⁷.

Levando em conta o exposto anteriormente, consideramos que esse instrumento de pesquisa foi capaz de alcançar um número significativo de pessoas, obtendo quantitativos relevantes no quesito porcentagem de respostas, e apurou qualitativamente a realidade das forças que se poderia contar no posterior momento de antagonismo na implantação da proposta de 30 horas para todos.

3.1.1.3 Questionários para as Chefias

Quanto ao questionário encaminhado, o mesmo era

histórico constitutivo destes acordos.

77 A condição momentânea mais favorável seria o acordo informal de realização de uma jornada de trabalho diferenciada, contudo ela é momentânea pois se submete o trabalhador as vontades de seus patronos/superiores hierárquicos.

[...] estruturado para ser aplicado de forma *online*. Abarca questões das seguintes naturezas: informações sobre o setor; informações sobre os trabalhadores do setor; sobre o ambiente organizacional; sobre formação e capacitação; sobre planejamento, comunicação e avaliação; implantação da jornada de 30 horas semanais com atendimento ininterrupto de, no mínimo, 12 horas diárias; entre outras (REORGANIZA UFSC: ISONOMIA PARA TODOS, 2013, p.48).

Como vimos, o questionário individual para os TAEs era composto de duas partes: uma anônima e outra identificada. Já o questionário para as chefias apresentava somente uma parte identificada, e a este fato podemos atribuir o sintoma da força da hierarquia: enquanto que para os trabalhadores de “baixo” é necessário se proteger das perseguições e assédios devido a sua posição ideopolítica, o mesmo não pode ser transposto para os trabalhadores de “cima”.

Sobre a real composição dos de “cima”, devemos apontar que as IFES possuem uma complexidade de níveis hierárquicos que podem vir das gratificações por cargos de direção (CD) que vão de CD 1 à CD 4, e possuem na primeira o seu maior valor e na última o seu menor, sendo que a de menor valor possui uma gratificação superior a 2 salários mínimos.

Além e abaixo hierarquicamente destas, existem as funções gratificadas (FG's)⁷⁸ que possuem a peculiaridade de poderem ser divididas em outras que podem ir, de FG1 apresentando o seu maior valor, até FG7. Essas funções gratificadas são limitadas por instituição – como também o são os cargos de direção - e de fato não apresentam um acréscimo substantivo de renda para o trabalhador, já que a de maior valor hierárquico dentre elas possui uma percepção de gratificação

78 “A impossibilidade de progressão funcional, aliada à terceirização de atividades e funções, ao processo de extinção de vagas em vários cargos do PUCRCE, bem como pelo fato de que a prerrogativa de criação de cargos ser da competência do Poder Executivo, ensejou práticas de se colocar servidores em desvio de função [justificadas pela FG] os quais, se por um lado tinham o seu potencial de trabalho em outras atividades (na maioria das vezes mais qualificadas) não tinham esta situação reconhecida institucionalmente.”. In: VALLE, Op. Cit., p.85.

menor que um salário mínimo.

Devido a este fato o documento aqui analisado considerou que para a

[...] definição do universo de pesquisa, foram levantados três cenários possíveis para definição das chefias que responderiam ao questionário: no primeiro seguiríamos a hierarquia organizacional; no segundo todos os ocupantes de cargos de direção (CDs) e funções gratificadas (FGs) participariam; e no terceiro cenário seria o primeiro nível hierárquico que definiria quem seriam os servidores que responderiam. Após avaliarmos os pontos frágeis e positivos de cada um, adotamos como critério a hierarquia organizacional e foram convidados para participar os servidores ocupantes até o terceiro nível hierárquico. Para superar as limitações desta seleção, previmos a discricionariedade para inclusão de novas chefias de acordo com a complexidade do organograma e situações peculiares que pudessem vir a ocorrer (REORGANIZA UFSC: ISONOMIA PARA TODOS, 2013, p.68).

Logo, não foram considerados como chefia todos os trabalhadores que recebem uma função gratificada, uma vez que somente a percepção desta não torna o trabalhador em alguém de “cima”. Mas se analisou a estrutura hierárquica para determinar de fato quem pode ser considerado de “cima” e a estes se aplicou o instrumento de pesquisa.

Comentamos anteriormente que o grupo de trabalho estudado era composto de três forças políticas que continham antagonismos entre si, produto desse antagonismo é que enquanto que a “sensibilização” das possíveis forças constituintes e propulsoras de uma reorganização do trabalho eram feitas pessoalmente, as do polo oposto foram efetuadas como descrito abaixo:

Quanto à sensibilização das chefias para

participação nesta etapa da coleta de dados, foram encaminhados, via GT Reorganiza UFSC, dois *e-mails* explicando os objetivos do questionário, do Grupo de Trabalho, prazos e o *link* para acesso (REORGANIZA UFSC: ISONOMIA PARA TODOS, 2013, p.68).

Apesar de, formalmente, o GT se constituir como um bloco de forças, a prática demonstrada pelo relatório demonstra que não havia ingenuidade⁷⁹ por parte das forças constituintes deste. Prova disto foi a ausência nas reuniões por parte dos representantes indicados pela gestão do SINTUFSC, o retardamento por parte da gestão da reitoria em fornecer condições de espaço e tempo para a realização do trabalho e, por fim, a manutenção de partes do relatório concernentes a reorganização do trabalho, com as quais a administração central (2012-2016) não possuía concordância.

Deste modo, simultaneamente, encontramos falsos sintomas de kantismo⁸⁰ no relatório quando este apresenta que há aceitação do projeto do Reorganiza UFSC por grande parte da universidade. Também há demonstração do seu oposto quando se delega a “sensibilização” para a gestão,

considerando que o trabalho desenvolvido foi uma iniciativa conjunta dos Técnicos-Administrativos em Educação e da Administração Central, e que a chefia reporta-se à gestão, o papel de sensibilização foi também desenvolvido pela gestão, por meio de um memorando circular (Memorando Circular nº 14 – Gabinete da Reitoria) encaminhado via SPA (REORGANIZA UFSC: ISONOMIA PARA TODOS, 2013, p.69).

79 Não havia ingenuidade no sentido de que os distintos grupos constituintes demonstravam ter conhecimento que os interesses envolvidos neste trabalho eram distintos uns dos outros. Contudo, devido ao escopo deste trabalho, não adentraremos nestas discussões históricas.

80 Entendemos aqui o sintoma do kantismo como a percepção de que não existem condições materiais que influenciam o julgamento das pessoas em torno de determinado tema e desta forma todas seriam passíveis de livre convencimento de acordo com a força dos argumentos empregados.

Considerando estes aspectos preliminares, não se torna surpresa o fato de que de um universo de 367 chefias apenas 124, ou 33,8%, responderam ao instrumento de pesquisa.

Ainda assim, podemos considerar esse quadro de respondentes sob pontos de vista distintos, mas conexos:

- Devido à recente posse da gestão Roselane e Lúcia, e ao processo de conformação do quadro político, que mesmo passados nove meses não se completaria, houve um boicote por parte das chefias tanto do projeto de implantação das 30 horas como da gestão da administração central⁸¹;

- A nova gestão da administração central naquele momento, em busca de angariar forças e fortalecer sua posição, resolveu pela tática de não se posicionar e, por isso, não acionou toda a força hierárquica⁸² para a tarefa de rejeitar o trabalho de maneira unânime pelos de “cima”.

Os pontos são distintos pois, enquanto um é fruto da incapacidade política da gestão da administração central em conformar-se como polo aglutinador dos de “cima”, o outro é devido à rejeição de um projeto que carrega a ideologia socialista.

No entanto, são conexas pois a incapacidade política da gestão de aglutinar os de “cima” é devida às suas posições discursais anteriores serem identificadas com a ideologia socialista. Deste modo, a sua rejeição também ocorre devido ao fato dela ser erroneamente identificada como preceptora de uma proposta de reorganização do trabalho voltada aos interesses da classe trabalhadora⁸³.

81 Nosso estudo a respeito da organização do trabalho dentro da instituição nos aponta para a formatação de ilhas de poder que se constituem através de relações de poder específicas, assim a administração central apesar de formalmente ter o poder, na prática não o possui necessariamente, uma vez que há uma interdependência entre as ilhas internas de poder dentro da instituição. Não adentraremos nesta discussão dentro deste trabalho, contudo, apontamos para a leitura de nosso apêndice, o qual apresenta a análise do documento do GT Reorganiza UFSC: isonomia para todos, sob a categoria Organização do Trabalho.

82 Apesar de, a nosso ver, a administração central (2012-2016) não possuir força política para tanto, ela poderia formalmente acionar as estruturas centralizadas de poder. Contudo, não necessariamente haveria a materialidade esperada na ação formal.

83 Apesar de neste momento nos remetermos à estrutura política

Feita a consideração acima, cabe aqui apontar que, além da “sensibilização” descrita anteriormente, foram realizadas, por parte dos proponentes da reorganização do trabalho em conjunto com a administração central, visitas a 10 dos 11 conselhos de unidade, sendo que estes conselhos são instâncias logo abaixo do CUn e

nessas oportunidades, o GT foi apresentado, havendo a exposição e discussão de seus objetivos, metodologia de trabalho, instrumentos de pesquisa que estavam sendo aplicados, prazo do término do trabalho, experiências em outras IFEs e repercussões institucionais. Nesses espaços institucionais de apresentações do GT, **surgiam questionamentos que geravam debates** [*grifos nossos*] (REORGANIZA UFSC: ISONOMIA PARA TODOS, 2013, p.55).

Infelizmente, não há relatos no documento sobre esses “questionamentos que geravam debates”, no entanto, podemos avaliar que a manobra de promover apresentações nos conselhos de unidade (que são essencialmente instâncias dos de “cima”) realizada pelos propositores da reorganização do trabalho não partiu de uma tática de elucidação e embate no qual a lógica correta prevaleceria, ou de uma concessão realizada a administração central, mas a vemos numa perspectiva de análise das forças contrárias à uma reorganização do trabalho e seu grau de aglutinação frente a um avanço de uma proposta democratizante⁸⁴.

Por fim, apontamos aqui a reafirmação do fato de que o HU se apresenta como um mundo a parte do restante da IFES, já que apenas 13,85% das chefias responderam ao questionário, um número muito

organizacional da universidade, sua breve apresentação já foi realizada no capítulo 2 (item 2).

84 Esta perspectiva é demonstrada pelo conjunto de ações que visam o fortalecimento das forças políticas a favor da reorganização. Especialmente na análise documental visualizamos essas práticas nas ações de sensibilização e nos próprios instrumentos, desta forma, nos parece que há um estudo das movimentações de seu contrário por parte deste grupo, contudo somente uma análise histórica poderia fornecer esta enquanto uma certeza.

abaixo dos 51,47% obtidos de resposta pelas chefias ligadas diretamente à reitoria, e aos 34,19% de respondentes dos *campi* e centros de ensino.

Assim, consideramos que este instrumento de pesquisa alcançou seus objetivos, tanto quantitativamente (no quesito de respostas apreendidas), como qualitativamente (na possibilidade de mensuração das forças da hierarquia).

3.1.1.4 Entrevista setorial

Após a realização dos questionários com TAEs e chefias, os integrantes do GT Reorganiza puderam realizar o levantamento da real estrutura da IFES e categorizar as atividades dos TAEs em setores/serviços, o que permitiu a realização da etapa presencial e coletiva, denominada *entrevista setorial* que era um

[...] momento coletivo no qual os TAEs, organizados por grupos de setores ou atribuições similares, podem expressar-se sobre três dimensões temáticas principais: informações básicas do setor; planejamento e avaliação; e comunicação e transparência (REORGANIZA UFSC: ISONOMIA PARA TODOS, 2013, p.48).

As entrevistas setoriais foram realizadas entre o dia 15 de abril e 10 de maio de 2013, sendo que foram coletados 87 depoimentos, contando com os obtidos no Projeto Fortalezas. Estas entrevistas começaram a ser realizadas dois dias antes do fechamento dos dados referentes aos instrumentos de obtenção de informações online, e três dias antes da última visita realizada aos conselhos de unidade dos centros de ensino.

É importante se ater a esse espaço temporal das ações, pois, verificaremos que as reuniões setoriais se mostram como o último espaço de aglutinação das forças políticas pela reorganização do trabalho e de esclarecimento desmistificador antes da entrega do relatório final do GT. Esta conotação pode ser notada quando nestas entrevistas

[...] puderam ser discutidas opiniões e experiências de forma ampla e aberta, sem a presença dos servidores em Cargo de Direção. Tratou-se de um momento no qual buscamos “dar voz” aos TAEs (REORGANIZA UFSC: ISONOMIA PARA TODOS, 2013, p.69-70).

Encontra-se este caráter também no roteiro da reunião setorial quando se aponta que

iniciava-se com a discussão sobre o setor, as atribuições, os usuários, horários de atendimento atual do setor e necessidades para atendimento de 12 horas ininterruptas. Posteriormente, debate sobre planejamento e avaliação, setorial e na UFSC. Finalmente, discussão sobre comunicação e transparência, setorial e da UFSC (REORGANIZA UFSC: ISONOMIA PARA TODOS, 2013, p.71).

Para melhor explicar nosso ponto de vista destrincharemos os três pontos temáticos, ou dimensões, descritos no relatório do GT como norteadores da discussão. Primeiro (1) se esperava obter

informações básicas do setor: [que] contém dados relacionados aos horários de funcionamento e atendimento do setor; atividades e competências; usuários atendidos; e considerações sobre a jornada de trabalho de 30h semanais; (REORGANIZA UFSC: ISONOMIA PARA TODOS, 2013, p.70).

Esta dimensão da reunião setorial buscava não somente obter as peças faltantes do quebra-cabeça da organização do trabalho naquele momento, mas também apresentar considerações a respeito da jornada de trabalho de 30 horas semanais, desmistificando o discurso dominante das impossibilidades dessa jornada nas IFES.

Segundo (2) se pretendia conseguir

planejamento e avaliação: buscou dados que

traduzam como o TAE encontra-se inserido no processo decisório, se se sente/é valorizado e reconhecido em seu potencial; expressa a cultura do setor quanto ao seu constante aprimoramento; e envolvimento dos usuários nestes processos; (REORGANIZA UFSC: ISONOMIA PARA TODOS, 2013, p.70).

Logo, este tema/dimensão da reunião setorial acabou por racionalizar os antagonismos gerados pela divisão hierárquica do trabalho e da ideologia que coloca os de “cima” como melhores capacidades. Por meio desta racionalização se demonstrou a crise gerada pela personificação da autoridade⁸⁵ no processo de trabalho e a subvalorização necessária dos de “baixo” para manter o sistema intacto, apesar de flexível.

E não só isto, mas demonstrou a exploração da ausência de conteúdo democrático quando se privam os trabalhadores e usuários do setor das decisões que são feitas pelos de “cima” desde o planejamento (ou falta de) do processo de trabalho; e a impossibilidade de auto-organização nos setores de trabalho, por mais limitada que ela pudesse se apresentar.

A última dimensão (3) era a

comunicação e transparência: procurou apresentar o enriquecimento profissional que ocorre na troca de experiências entre servidores docentes e TAEs e setores da UFSC; e aborda a forma como a comunicação interna e externa é realizada (REORGANIZA UFSC: ISONOMIA PARA TODOS, 2013, p.70).

Este tema se conecta diretamente aos anteriores, uma vez que a falta de comunicação e transparência é inerente ao modo de divisão do trabalho atual sob os imperativos do capital, já que comunicação e transparência, de fato, são instrumentos democratizantes e não podem ser utilizados sem prejuízos à ordem hierárquica.

Podem, no entanto, ser apresentadas sob suas formas

⁸⁵ Para um debate aprofundado sobre a Crise de Autoridade ver o livro de Istvan Mészáros chamado Poder da Ideologia (2004).

mistificadoras de participação e transparência que, como apontado por Mészáros (2004), estão sob a forma de “consultas que são imediatamente descartadas se forem contrárias ao poder dominante”.

Segundo o relatório do GT:

Cada uma destas dimensões norteadoras foi composta por subtemas que orientaram a discussão. Cabe destacar que, embora não de forma explícita nestas dimensões temáticas, buscamos abordar, também, o processo de participação do TAE no seu setor e na UFSC (REORGANIZA UFSC: ISONOMIA PARA TODOS, 2013, p.70).

Assim como a discussão da participação do TAE foi importante para este processo de consciência, os ditames de não participação ou limitação desta também o foram, já que não havia como o *status quo*⁸⁶ se manter impassível diante dos movimentos de aglutinação das forças pró-reorganização do trabalho. Como sintoma de que a ordem hierárquica não estava aquém desses movimentos políticos, indicamos a seguinte informação presente no documento analisado:

[...] em diversos momentos, alguns TAEs foram impossibilitados de participarem do momento no qual teriam essa oportunidade, devido às condições administrativas e políticas dos setores aos quais estão lotados (REORGANIZA UFSC: ISONOMIA PARA TODOS, 2013, p.75).

Mesmo com esses impeditivos inerentes ao antagonismo hierárquico e portanto previsíveis, ao se realizar a avaliação do instrumento de pesquisa o GT aponta que

baseados no princípio da isonomia e participação, as entrevistas setoriais foram realizadas de modo a atingir todos os TAEs da UFSC (com exceção daqueles em cargo de direção). Percebemos um

86 Entendemos o *status quo* como o conjunto metabólico próprio da instituição com suas relações de poder específicas.

interesse grande e uma necessidade latente dos trabalhadores de serem ouvidos, dialogarem, trocarem experiências, e contribuir para a melhoria do atendimento aos usuários, na Universidade (REORGANIZA UFSC: ISONOMIA PARA TODOS, 2013, p.75).

Por fim, podemos avaliar que o instrumento de pesquisa (analisado neste subitem) alcançou suas metas tanto quantitativamente, com relação a participação de TAEs, como qualitativamente, com a aglutinação de forças em torno da propositura de reorganização do trabalho com implantação da jornada de 30 horas semanais e democratização da IFES.

3.1.1.5 Memorandos Institucionais

Enquanto os instrumentos de pesquisa anteriores foram utilizados para coletar e avaliar as peças do quebra-cabeça institucional do ponto de vista administrativo e político, o recurso de enviar memorandos institucionais aparentou visar a obtenção oficial de informações elementares da Universidade, como número de terceirizados, estrutura física, organização hierárquica, cadeia de comando etc.

Segundo o Relatório Final do Grupo de Trabalho esse mecanismo era o

[envio de] memorandos para alguns setores administrativos da Universidade, com o objetivo de solicitar informações setoriais referentes aos últimos quatro anos. Por meio destes documentos, foram solicitadas descrição e análise de diferentes aspectos da instituição, como, por exemplo, características físicas, estrutura e organograma, ambiente organizacional, condições orçamentárias e financeiras, entre outras. Os setores que receberam tais memorandos foram: Pró-Reitoria de Administração (PROAD), Pró-Reitoria de Planejamento (PROPLAN), Secretaria de Gestão de Pessoas (SEGESP) e Superintendência de Governança Eletrônica e Tecnologia da

Informação e Comunicação (SETIC)
(REORGANIZA UFSC: ISONOMIA PARA
TODOS, 2013, p.49).

No entanto, até mesmo o fornecimento dessas informações elementares encontrou uma recusa tácita na sua apresentação e/ou apontou-se como uma mistificação da realidade sobre o véu de uma suposta “anarquia organizacional”.

Exemplo da primeira é o fato de que as Fundações de apoio, que se constituem como alicerces de poder de grupos políticos particulares, “não responderam ao GT sobre o número de fundacionais” (REORGANIZA UFSC, p.110).

A respeito da segunda, consideramos como ponto chave o fato de que

segundo o memorando nº 89/2013/DDP/SEGESP encaminhando pela Segesp para o GT Reorganiza UFSC, “atualmente, não temos [Segesp] nesta Universidade, uma política de **remoção formalizada**” [*grifos nossos*](REORGANIZA UFSC: ISONOMIA PARA TODOS, 2013, p.89).

Deduzimos que se é verdade que não há política de remoção formalizada, há, no entanto, uma política de remoção, uma vez que mesmo não havendo formalização, a remoção e alocação de TAEs em setores continuou ocorrendo na IFES. Sobre este fato o GT concluiu que como a SEGESP não conta com

[...] informações sobre a estrutura organizacional, a localização física dos TAEs, o número de TAEs por localização física, a necessidade de atendimento do usuário, a formação e habilidades do TAE para a elaboração de critérios que possam orientar a política de distribuição. Sem parâmetros comparativos, não há conhecimento das necessidades dos setores, usuários ou dos TAEs da UFSC. Logo, não há critérios isonômicos de movimentação entre os TAEs, entre os setores e consequentemente, a UFSC não considera a

isonomia de intensidade de trabalho como critério de movimentação. As informações sobre a política de movimentação não estão disponíveis no sítio eletrônico e considerando que **não há uma política de movimentação definida, não é possível haver transparência** [*grifos nossos*] (REORGANIZA UFSC: ISONOMIA PARA TODOS, 2013, p.89).

Concordamos com parte do raciocínio apresentado. No entanto, essa lógica não leva à conclusão correta que grifamos acima, pois consideramos que há uma política de movimentação definida e por essa razão não é possível haver transparência⁸⁷.

Pelo mesmo motivo acima, também refutamos completamente o misticismo dos representantes da ideologia dominante, que esconde o antagonismo gerado pela divisão hierárquica do trabalho remetendo-a ao fato de que a

[...] ausência de dimensionamento de pessoal que permita caracterizar o quadro de servidores das universidades federais reitera **o entendimento dessas organizações como “anarquias organizadas”**, nas quais as teorias sobre gestão e gestão de pessoal são desenvolvidas, mas em que predominam informações e ações pouco atualizadas e sistêmicas. **Distorções como essas dificultam a tomada de decisões gerenciais** em todos os níveis e nas diversas áreas das IFES, o alcance de resultados institucionais eficientes e eficazes e o atendimento adequado ao público. [*grifos nossos*] (NECKEL et al, 2012, p.5; apud REORGANIZA UFSC: ISONOMIA PARA TODOS, 2013, p.429).

Essa nossa visão de que na verdade se trata de uma política de remoção que impede a transparência se constrói sobre as primeiras

⁸⁷ Não adentraremos de maneira profunda na discussão a respeito da organização atual do trabalho e suas relações de poder que são forjadas, contudo apontamos o apêndice deste trabalho como suporte para nossas afirmações.

afirmações realizadas pelos integrantes deste GT quando ainda estavam em processo de negociação, período no qual é apresentado, em documento aprovado em assembleia de greve, a afirmação de que se utiliza

[...] horário e carga de trabalho [...] como moeda de troca dentro da universidade, se constituindo como o principal instrumento (behaviorista) de premiação e punição, além da cooptação e coação, dos STAEs por suas chefias (COMISSÃO 30h, 2012, p.15).

A localização física e lotação dos trabalhadores na estrutura organizacional de trabalho na IFES é parte integrante da moeda de troca de carga horária e de trabalho, pois, a partir do momento em que, por meio de uma negociação pessoal, se transfere o TAE para um setor que possui uma relação menor entre demanda de trabalho *versus* quantidade de trabalhadores se espera comprar politicamente esse TAE através desta negociação.

Assim como também é verdade que quando um peticionamento de alocação de trabalhadores por parte de uma chefia é atendido, se espera um alinhamento mais favorável desta com relação a administração central, já que é a administração central que possui o poder de alocação da força de trabalho dentro da instituição, já que

Art. 30. São atribuições do Reitor:

[...]

I – representar a Universidade em juízo ou fora dele, administrá-la, superintender, coordenar e fiscalizar todas as suas atividades;

[...]

VI – praticar atos pertinentes ao provimento, afastamento temporário e vacância dos cargos do pessoal da Universidade;

[...]

VIII – exercer o poder disciplinar na jurisdição da Universidade;

[...]

XIII – delegar competência como instrumento de

descentralização administrativa; (UFSC, 2013, p.11-12).

Por isso, ao contrário do misticismo da ideologia do capital que remete o significado da “anarquia organizada” a um problema cultural, sabemos que são os imperativos do capital provenientes do antagonismo de classe e da divisão hierárquica do trabalho que fomentam em suas personificações essa suposta falta de planejamento da tomada de decisão, cujo reflexo na universidade não se dá por mimetização ou por um processo de “empresariamento” ideológico, mas, antes, em decorrência da imbricação necessária da estrutura e funcionamento das universidades federais no movimento do Capital em solo brasileiro.

Nesse sentido, ainda que as universidades não sejam estruturas diretas de reprodução ampliada de capital, atuam de maneira decisiva no processo global central do capital de controle social. Por este motivo, concordamos com Mészáros (2011a), quando afirma, ao longo de parte significativa de sua obra, que não há uma falta de controle do capital, mas uma impossibilidade de seu controle (incontrolabilidade do capital).

Tentar controlar seus imperativos sem, ao mesmo tempo, desafiarlos pela perspectiva do trabalho, se apresenta como uma tarefa necessariamente estruturada sob a ideologia dominante e seu misticismo das relações sociais.

A moeda de troca construída sob o trabalho como fruto de negociações escusas torna impossível a sua transmutação em negociações transparentes formalizadas. Consideramos, no entanto, que a forma de expressão dessas relações são conjunturais e as condições sociais podem obrigar a uma perda da margem de manobra que é proporcionada pela não formalização dos critérios de alocação da força de trabalho. Entretanto, mesmo sem essa margem de manobra, a tendência é que essas relações sociais se expressem sob outras formas, uma vez que elas são inerentes do nosso modo atual de produção e reprodução da vida.

Desta forma, consideramos que se os memorandos não fornecem as informações que por meio dele são requeridas, eles apresentam qualitativamente algumas contradições na forma de organização/controle do trabalho na Universidade, além de outros aspectos do misticismo inerentes a essa forma de organização/controle.

3.1.1.6 Considerações

Segundo o exposto nos subitens anteriores, a metodologia apresentada pelo GT objetivou a apreensão da realidade da atual e potencial organização do trabalho da referida instituição, e também do panorama político de modo quantitativo e qualitativo da UFSC no período estudado.

Consideramos que os instrumentos de pesquisa conseguiram alcançar os seus objetivos metodológicos e são capazes de fornecer dados significativos a respeito da realidade dessa instituição particular, sendo que ao mesmo tempo fornecem a possibilidade de transposição para outras IFES. Contudo, consideramos que esta possibilidade/impossibilidade foge do escopo desse trabalho.

3.1.2 A Constituição de um Horizonte Imediato

A construção das possibilidades imediatas de transformação de uma instituição do Estado, dentro da atual ordem de nossa sociedade, deve passar pela construção de um arcabouço teórico/prático que perpassasse todas as esferas possíveis. Assim, a possibilidade imediata de realização da reorganização da jornada de trabalho deve ser verificada na esfera jurídica de relações sociais, o que torna possível instrumentalizar todas as trincheiras da luta pela reorganização do trabalho⁸⁸.

O ordenamento jurídico de uma sociedade é baseado nas relações conexas dos seus costumes, histórico de sua formação e dos resultados de seus confrontos antagônicos. Desta forma, é natural que ela acabe por englobar, algumas vezes de maneira ideal, proposições representantes dos ideais da classe trabalhadora (MELLO, 2008).

Uma determinada possibilidade de avanço para a classe trabalhadora estar presente no ordenamento jurídico não determina necessariamente a sua aplicação prática na estrutura da sociedade.

Assim, não podemos esquecer que existe uma base material de produção e reprodução do ser social e que o capital, como controlador

88 Foge a este trabalho discutir todas as mediações necessárias para realizar estas afirmações.

deste processo sociometabólico, é capaz de sobrepor o ordenamento jurídico com suas determinações fundamentais. Então, não é surpresa quando Mészáros afirma que

a *inconstitucionalidade*, não obstante toda a mitologia que afirma o contrário, não é de modo algum uma aberração dentro da estrutura da democracia liberal. É extensivamente praticada, mesmo nas esferas mais elevadas de tomada de decisão política, sempre que for adequada à conveniência da ordem dominante, sem consequências sérias para aqueles que recorrem a seus métodos. Significativamente, eles são dispensados de uma reparação adequada por seus atos, mesmo quando as revelações de um escândalo público se mostrem embaraçosas e prejudiciais aos desejos e valores professados pela ideologia liberal (MÉSZÁROS, 2004, p.487).

Considerada essa limitação, não se pode deixar de lado toda a ação que vise conquistas no ordenamento jurídico, pois, a ideologia dominante mistificadora o coloca como estrutura de organização da sociedade e por isto lhe dá um verniz de justiça e estabilidade social que acaba por trazer um apelo direto ao senso comum⁸⁹.

Enquanto é verdade que a ideologia dominante tem o papel mistificador da realidade e que sua alternativa, que é a ideologia emancipadora, possui a necessidade de se ater a um caráter de desmistificação positiva da realidade; também é verdade que é possível para a ideologia da emancipação social fazer uso das contradições inerentes ao sistema regido pelo capital para fazer a classe trabalhadora avançar em seu processo de consciência e organização.

Portanto, é necessário que as reivindicações dos trabalhadores não sejam limitadas a apenas um caráter puramente de reposição da remuneração, mas possuam um elemento propulsor das conquistas potenciais, uma vez que “as reivindicações jurídicas do proletariado devem conter um elemento desestabilizador, que 'perturbe' a quietude do domínio da ideologia jurídica” (NAVES, 2012, p.15).

89 Para uma discussão a respeito do senso comum ver Istvan Mészáros (2004), Poder da Ideologia.

O avanço dos trabalhadores no âmbito jurídico se constrói e se movimenta sobre uma base material que só pode ser fixada como conquista de fato a partir do momento em que as forças sociais progressistas a garantem na realidade.

As flagrantes inconstitucionalidades e ilegalidades no modo de agir das personificações do capital são justificadas (quando são justificadas) através de frágeis interpretações do ordenamento jurídico. Ou seja, os trabalhadores também precisam interpretar as leis, sendo que se furtar a isto é participar do mesmo moralismo apontado por Mészáros a respeito dos que se negam a mover forças extraparlamentares no jogo democrático burguês de poder:

[...] enquanto os representantes parlamentares das classes dominantes fazem uso irrestrito, como fato natural, das *forças extraparlamentares do capital* – que não só dominam totalmente as bases materiais da sociedade como também se acham rigorosamente organizadas na esfera política e cultural, com imensos recursos à sua disposição –, a idéia de *oposição e ação extraparlamentar*, do outro lado da confrontação sociopolítica, é vista como uma blasfêmia (MÉSZÁROS, 2004, p.487).

Feitas estas considerações, nos subitens abaixo apresentaremos a legislação e analisar as interpretações realizadas do ordenamento jurídico para discurtir a reorganização do trabalho associada à implantação da jornada de 30 horas semanais para todos os TAEs das Universidades Federais.

3.1.2.1 Condições do Ordenamento Jurídico

A jurisdição brasileira possui em seu ordenamento interno, níveis hierárquicos que não podem ser conflitantes em suas proposições, mas eventualmente o sendo, a força da hierarquia jurídica faz com que o ordenamento superior invalide o inferior conflitante.

Deste modo, no nosso estudo das condições legislativas para a implantação da jornada de 30 horas semanais com turnos ininterruptos de 12 horas, levaremos em conta a questão da hierarquia das leis e,

portanto, começaremos apresentando o seu limite nacional superior máximo, que é a Constituição Federal Brasileira.

Art. 7º. São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social: [...]

XIV - jornada de seis horas para o trabalho realizado em turnos ininterruptos de revezamento, salvo negociação coletiva (BRASIL, 1988).

A jornada de trabalho de seis horas diárias é, portanto, prevista na constituição federal, não encontrado limites restritivos para sua aplicação. Assim, devemos olhar para as normas inferiores à Constituição e que, tendo força de lei, possam regulamentar a aplicação da norma constitucional, apresentando as condições para a sua aplicabilidade em determinada esfera jurídica.

Em 1990, dois anos após a promulgação da Constituição, foi publicada a lei 8.112 que regulamenta o regime jurídico único (RJU), ao qual está vinculada grande parte dos trabalhadores concursados para ocupar cargos na esfera federal, incluindo a totalidade dos TAEs.

A respeito da jornada de trabalho, essa lei apresenta que

Art. 19. Os servidores cumprirão jornada de trabalho fixada em razão das atribuições pertinentes aos respectivos cargos, respeitada a **duração máxima do trabalho semanal de quarenta horas** e observados os **limites mínimo e máximo de seis horas e oito horas diárias**, respectivamente. [*grifos nossos*] (BRASIL, 1990).

Sendo, segundo esse ordenamento, 40 horas semanais o limite máximo de jornada de trabalho, não há presente nele um limite inferior escrito em seus pormenores, o que ressalta o fato de que a “jornada de trabalho será fixada em razão das atribuições” dos cargos.

Os limites mínimos e máximos **diários**, no entanto, são apresentados como de 6 horas e 8 horas, sendo possível realizar uma jornada de trabalho que englobe qualquer horário entre estes limites.

Logo, para os servidores públicos pertencentes ao quadro RJU, na sua generalidade, não há empecilhos para uma jornada de 30 horas

semanais, contudo, é necessário observar se no plano de carreira específico dos TAEs há alguma limitação, uma vez que sendo a jornada fixada segundo as atribuições dos cargos, resta saber se os cargos restringem a implantação.

Embora encontremos no plano de cargos anterior ao atual uma norma que atribuía uma jornada fixada em 40 horas semanais, por outro, o “[...] Plano de Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação (PCCTAE) –, instituído pela Lei nº 11.091, de 12 de janeiro de 2005, é, todavia, omissivo em relação à jornada de trabalho” (COMISSÃO 30H, 2012, p.4).

Não nos deparamos, até este momento, com nenhuma limitação a jornada de trabalho de 30 horas semanais, no entanto, também não constatamos nenhuma menção de suas condições de implantação.

As condições para a implantação da jornada de trabalho flexibilizada em turnos contínuos é regulamentada através de um decreto expedido pelo Poder Executivo e, deste modo, é inferior à lei aprovada no Congresso e à Constituição Federal, mas é superior às legislações internas das instituições e às considerações de órgãos de controle.

O decreto também pode ser livremente revogado com a mudança de liderança no executivo, assim, ele possui uma transitoriedade maior que a legislação superior.

Aproveitamos para fazer uma breve menção ao fato que foi questionada a possibilidade jurídica de o Executivo se utilizar de um decreto presidencial para regulamentar a jornada do serviço público, sendo que esta questão foi vencida em decisão no STF, apontando que a presidência tem o poder de regulamentar a jornada de trabalho nas instituições sob seu comando.

Vejam os que o decreto 4.836 de 2003, que dispõe sobre a jornada de trabalho dos servidores da administração pública direta e indireta, apresenta como condições para a implantação da jornada de trabalho flexibilizada:

Art. 3º Quando os serviços exigirem atividades contínuas de regime de turnos ou escalas, em período igual ou superior a doze horas ininterruptas, em função de atendimento ao público ou trabalho no período noturno, é

facultado ao dirigente máximo do órgão ou da entidade **autorizar os servidores a cumprir jornada de trabalho de seis horas** diárias e carga horária de trinta horas semanais, devendo-se, neste caso, dispensar o intervalo para refeições.

§ 1º Entende-se por período noturno aquele que ultrapassar às vinte e uma horas.

§ 2º Os dirigentes máximos dos órgãos ou entidades que autorizarem a flexibilização da jornada de trabalho a que se refere o caput deste artigo *deverão determinar a afixação, nas suas dependências, em local visível e de grande circulação de usuários dos serviços, de quadro, permanentemente atualizado, com a escala nominal dos servidores que trabalharem neste regime, constando dias e horários dos seus expedientes [grifos nossos]* (BRASIL, 2003).

Destarte, existem duas condições essenciais para a aplicação do decreto, que são a necessidade de atendimento público ininterrupto por no mínimo 12 horas e a afixação nas dependências de quadro contendo escala nominal dos servidores que trabalham neste regime, constando dias e horários de seus expedientes.

Neste momento da discussão não consideraremos como essencial a decisão de flexibilizar que é feita pelo dirigente máximo, uma vez que se pensarmos em termos estritamente jurídicos, a razoabilidade, bom senso e o bem comum **obrigam** o bom administrador público a tomar essa decisão quando as outras condições são alcançadas (MELLO, 2008).

O decreto supracitado, apresenta o limite inferior para a aplicação da norma, que é a necessidade de atendimento ao público, e dessa forma devemos buscar as atribuições dos TAEs de modo a expor a capacidade destes de realizar ou não esse atendimento.

Assim, o Plano de Carreira dos TAEs diz que:

DA ORGANIZAÇÃO DO QUADRO DE PESSOAL

Art. 3º A gestão dos cargos do Plano de Carreira observará os seguintes princípios e diretrizes:

I - natureza do processo educativo, função social e objetivos do Sistema Federal de Ensino;

II - dinâmica dos processos de pesquisa, de ensino, de extensão e de administração, e as competências específicas decorrentes;

III - qualidade do processo de trabalho; [*grifos nossos*] (BRASIL, 2005).

Em outras palavras, a gestão dos trabalhadores dentro das instituições deverá proceder visando alcançar uma qualidade do processo de trabalho que seja sincronizada pela **indissociabilidade** entre a dinâmica do processo de pesquisa, ensino, extensão e administração, levando em conta a função social e objetivos do sistema federal de ensino.

Enquanto que o artigo supracitado não é tão claro a respeito da indissociabilidade entre o ensino, pesquisa e extensão no trabalho dos TAEs, o artigo abaixo apresenta as atribuições gerais de todos os cargos presentes na carreira TAE:

Art. 8º São atribuições gerais dos cargos que integram o Plano de Carreira, sem prejuízo das atribuições específicas e observados os requisitos de qualificação e competências definidos nas respectivas especificações:

I - planejar, organizar, executar ou avaliar as atividades inerentes ao apoio técnico-administrativo ao ensino;

II - planejar, organizar, executar ou avaliar as atividades técnico-administrativas inerentes à pesquisa e à extensão nas Instituições Federais de Ensino;

III - executar tarefas específicas, utilizando-se de recursos materiais, financeiros e outros de que a Instituição Federal de Ensino disponha a fim de assegurar a eficiência, a eficácia e a efetividade das atividades de ensino, pesquisa e extensão das Instituições Federais de Ensino.

§ 1º As atribuições gerais referidas neste artigo serão exercidas de acordo com o ambiente

organizacional [*grifos nossos*] (BRASIL, 2005).

Logo, torna-se evidente que as atribuições no plano de carreira dos TAEs fazem parte de uma proposta ideopolítica, costurada pelas forças sindicais, que teorizaram o embricamento das atividades de ensino, pesquisa, extensão e administração, pensando as IFES como um todo. Assim, não é por acaso que apesar dos problemas enfrentados na primeira administração de Lula (2002-2006) na presidência, esta administração ainda seja vista como o período mais benéfico aos TAEs desde 1990, em termos de carreira e de reposição salarial.

Finalmente, chegamos ao último ponto relevante dessa apresentação do ordenamento jurídico, que é o que diz respeito as funções gratificadas, funções de confiança e cargos comissionados.

Na constituição Federal encontramos que

Art 37. [...]

V - as funções de confiança, *exercidas exclusivamente por servidores ocupantes de cargo efetivo*, e os cargos em comissão, a serem preenchidos por servidores de carreira nos casos, condições e percentuais mínimos previstos em lei, destinam-se apenas às atribuições de direção, chefia e assessoramento (BRASIL, 1988).

Portanto, temos duas espécies de gratificações na constituição, uma que é exclusiva dos servidores efetivos que é a função de confiança (FC) e outra que pode ser livremente ocupada, mas que tem um percentual mínimo de servidores efetivos, que é o cargo em comissão (CC).

Em 1997, a Lei 9.527/1997 alterou dispositivos da Lei 8112/1990, normatizando em seus artigos de número 15 e 19 que

Art. 15. Exercício é o efetivo desempenho das atribuições do cargo público ou da função de confiança.

§ 1º O ocupante de *cargo em comissão ou função de confiança* submete-se a regime de integral dedicação ao serviço, observado o disposto no art. 120, podendo ser convocado sempre que houver

interesse da Administração;

[...]

Art.19.

§ 1º O ocupante de *cargo em comissão ou função de confiança* submete-se a regime de integral dedicação ao serviço, observado o disposto no art. 120, podendo ser convocado sempre que houver interesse da Administração. [*grifos nossos*] (BRASIL, 1997).

Assim, as duas espécies de gratificação encontradas na Constituição Federal, são normatizadas por uma legislação específica, e limitadas em uma suposta flexibilidade de sua jornada: à semelhança do policial que sempre estaria em serviço, estes também estariam, podendo ser convocados a qualquer momento. Assim, podemos considerar esses como trabalhadores em tempo contínuo.

As legislações superiores apresentam duas espécies de gratificações de função (FC e CC) e as colocam como dedicação exclusiva de trabalhadores em tempo integral.

O decreto 1590 de 1995, apresenta uma limitação para outras formas de gratificação além daquelas expostas na legislação maior:

Art. 1º A jornada de trabalho dos servidores da Administração Pública Federal direta, das autarquias e das fundações públicas federais, será de oito horas diárias e: [...]

II - regime de dedicação integral, quando se tratar de servidores ocupantes de **cargos em comissão ou função de direção, chefia e assessoramento superiores, cargos de direção, função gratificada e gratificação de representação** [*grifos nossos*] (BRASIL, 1995).

Desta forma, o decreto impossibilita a jornada de trabalho flexibilizada a todos aqueles que recebem qualquer forma de gratificação, tanto ao reitor ou à quem faz “cafezinho” da repartição, pois há nesse decreto a definição de que todas as formas de gratificação são consideradas como cargos de confiança.

Exposto o ordenamento jurídico superior e inferior da legislação

brasileira, partiremos para as interpretações da legislação, que darão o embasamento mistificador para a manutenção da organização do trabalho atual e o da desmistificação para a reorganização do trabalho.

3.1.2.2 Mistificação: a Interpretação Negativa da Realidade

A ideologia dominante possui como característica intrínseca a mistificação das relações sociais, sejam estas pertencentes à essência do modo de produção e reprodução da vida, ou às formas conjunturais de suas expressões nos macro e microcosmos particulares.

Assim, ao mesmo tempo em que as transgressões feitas pelas forças do capital no ordenamento jurídico acontecem sem punição, forças visíveis e “invisíveis” também se movem para impedir que as alternativas trabalhistas possam fazer uso do ordenamento jurídico em sua potencialidade.

Em analogia, simultaneamente ao direito a moradia, temos o dever de manter, como tal, a propriedade alheia, assim, o direito de morar e viver dignamente de milhares é posto contra o nosso dever de não invadir as imensas posses de outra pessoa. Nesse conflito de interesses não há dúvidas para que lado penderá a superestrutura do Estado Capitalista.

Os argumentos daqueles que são contrários à implantação da jornada de 30 horas são sintetizados pelo documento de negociação local da greve de 2012:

Parece-nos claro que para além dos argumentos dos **ignorantes das legislações** citadas, dos **ressentidos com a flexibilização da jornada de trabalho não extensiva aos servidores docentes**, e daqueles que **não conseguem vislumbrar outras formas e práticas organizativas** para além da já estabelecida e que acreditam que a UFSC **não possui corpo técnico suficiente** para manter a universidade aberta por, pelo menos, doze horas ininterruptamente, temos muitos grupos que temem as 30 horas a todos os STAEs [*grifos nossos*] (COMISSÃO 30h, 2012, p.15).

Segundo a citação anterior, indicamos que existem no mínimo 4 argumentos que se articulam dentro da IFES para imobilizar a reivindicação pela jornada de trabalho flexibilizada: (1) os chamados “ignorantes da legislação”; (2) ressentimento da não-extensão a todos os trabalhadores da IFES; (3) não reconhecimento de outras práticas organizativas; (4) não possuir corpo técnico suficiente.

O primeiro argumento (1) se constrói na ignorância, ou suposta ignorância da legislação, tanto do argumentador quanto do receptor da argumentação. Nela se permite que sejam lançados argumentos de qualquer ordem contra a flexibilização da jornada, desde a “legislação não permite” até “só dois por cento da IFES está inclusa na flexibilização da jornada”.

O segundo argumento (2) se concentra sob uma noção de justiça e unidade da classe trabalhadora, uma vez que todos são trabalhadores da IFES não haveria razão para tamanha injustiça de uns poderem e outros não. Assim, esta argumentação se assenta sob o moralismo.

Enquanto que os argumentos anteriores são conexos mas assentados cada um sob uma face distinta da ideologia dominante, o terceiro (3) e quarto (4) argumentos são de mesma origem e mesmo propósito.

A organização do trabalho, ou melhor, a suposta desorganização do trabalho (com falta de transparência, critérios e motivações), é um produto do capital, e a dominação que se encontra nas IFES é a expressão representante do *status quo*. Desta forma, se torna imperativa a negação de qualquer outra forma de organização do trabalho.

Aprioristicamente, se trata de uma necessidade provinda da divisão hierárquica do trabalho. Doravante aqueles que estão numa posição privilegiada não poderiam desmistificar sem consequências a estrutura que lhes dá sustentação.

Portanto, a negação de outras práticas organizativas que combatam a falta de transparência e que de fato organizem o trabalho⁹⁰ é o fundamento de ambos os argumentos (3 e 4), pois, sob a estrutura atual, sempre existirá uma demanda por mais trabalhadores, uma vez que o representante particular, da estrutura de poder, ganha força em relação aos outros representantes quando este possui um “curral” maior.

Estes argumentos forçam as barreiras das interpretações jurídicas,

90 Numa perspectiva da classe trabalhadora.

já que se baseiam no fato de que os decretos presidenciais não poderiam criar despesas que não foram aprovadas pelo Congresso Nacional e, assim, outra forma de organização precisaria ser mistificada como geradora de custos.

Sendo a utilização da ausência de conhecimento e discussão a primeira face da mistificação, o primeiro argumento (1) se desfaz quando há um movimento social capaz de combatê-lo, demonstrando a todos a sua falsidade. Deste modo, não é (1) a melhor arma da ideologia dominante.

A noção de falta de justiça do segundo argumento (2) se esvai quando se analisa a estrutura de trabalho da IFES e se nota uma clara distinção hierárquica entre os trabalhadores da instituição. Para o pior ou para o melhor, a jornada dos trabalhadores docentes já é flexibilizada e materializada por lei dentro das noções de atividades de ensino, pesquisa e extensão, mas não nos deteremos nessa questão, uma vez que essa flexibilização específica e os conflitos internos decorrentes desta, não são objeto desse trabalho.

Logo, consideramos que dentro dos argumentos encontrados pelos TAEs no documento produzido pela “Comissão 30h” em 2012, o terceiro (3) e quarto (4) argumentos são aqueles que se constituem como impeditivos reais e possuem uma dificuldade exponencialmente maior em serem combatidos do que os dois primeiros.

Para finalizar esse subitem, consideramos importante citar e comentar os argumentos levantados pela Controladoria Geral da União (CGU) a respeito da flexibilização da jornada de trabalho⁹¹. Em sua coletânea de entendimentos, de 122 perguntas, apenas uma é dirigida a essa questão, onde se pontua que:

122. É permitida a flexibilização da jornada de trabalho para 6 horas diárias e 30 horas semanais **indistintamente** a todos os servidores **técnico-administrativos** da IFE? [*grifos nossos*] (CGU, 2013, p.70).

91 A relevância da CGU, para uma proposta de reorganização do trabalho, se encontra no fato de que a sua posição - dentro do atual sociometabolismo - enquanto "neutra" e "fiscalizadora" da instituição, permite a ela aparecer enquanto um órgão passível de ser apontado enquanto "culpado" das impossibilidades de reorganização do trabalho.

A última e única pergunta dessa coletânea inteira, é a que diz respeito a jornada de trabalho dos TAEs. Nesta questão a CGU, ao realizar a pergunta, nomeia de forma incorreta a categoria trabalhista a que se refere, o que pode ser visto como um sintoma de desconhecimento do funcionamento interno das IFES. Entretanto, é interessante que essa pergunta aparenta ter sido encomendada, uma vez que ela se refere a uma suposta flexibilização **indistinta** a todos os TAEs, e logo se refere a uma luta que estava e está sendo levada a termo na maioria das IFES do País.

A resposta é óbvia:

Não. A exceção prevista no art. 3º do Decreto nº 1.590/95 deve ser aplicada apenas em casos bem específicos. O eventual estabelecimento dessa flexibilização como regra geral constitui-se ilegalidade, pois **não é razoável supor-se que todos os servidores da IFE lidem diretamente com o público** ou trabalhem em período noturno [*grifos nossos*] (CGU, 2013, p70).

A pergunta, sendo feita do modo que foi, só poderia trazer a resposta que foi dada, uma vez que, logicamente, aplicar uma lei indistintamente significa não observar suas condições de aplicação. Desta forma, podemos considerar esta pergunta como uma das dimensões da mistificação necessária da ideologia burguesa.

A interpretação que retiramos desse “entendimento” da CGU é a atribuição de outra condição a aplicação do decreto de flexibilização da jornada, que seria a condição de um **abstrato lidar diretamente com o público**, contudo, cabe apontar que este entendimento da CGU não é encontrada no decreto e em nenhuma legislação superior.

Note-se ainda que a CGU, que deveria apresentar no documento citado o seu entendimento da questão, e, portanto, a sua interpretação, apenas se limita a citar, do início ao fim, a legislação quando trata dos motivos de sua resposta:

O cumprimento de jornada de trabalho em regime de seis horas ininterruptas é permitido, apenas,

para os serviços que exijam atividades contínuas de atendimento ao público ou período noturno, em período igual ou superior a doze horas ininterruptas, dispensando-se o intervalo para refeições.

Para esses casos específicos é obrigatória a afixação, nas dependências da IFE, em local visível e de grande circulação de usuários dos serviços, de quadro, permanentemente atualizado, com a escala nominal dos servidores que trabalharão com jornada de 6 horas diárias, constando dias e horários dos seus expedientes.

Entende-se por período noturno aquele que ultrapassar as vinte e uma horas (CGU, 2013, p70).

A mera citação da legislação não nos traz nenhum conhecimento a respeito das motivações jurídicas de seu entendimento, e faz parecer que, enquanto órgão de controle externo da instituição, a CGU só cumpriu o seu dever para com a “mão invisível” das forças da hierarquia.

Com as considerações acima, finalizamos os argumentos relevantes e pontos de aglutinação das interpretações legislativas que mistificam a realidade e embasam a atual estrutura de poder nas IFES. Contudo, antes de avançarmos para o próximo item - onde trataremos da interpretação positiva da realidade - devemos tecer a consideração de que, o que se encontra enquanto *determinação determinante* da atual organização do trabalho, e da sua consequente manutenção enquanto única organização do trabalho “aceita”, é a existência de duas classes fundamentais, e deste modo, da resultante luta de classes e estrutura hierárquica vertical do trabalho.

3.1.2.3 Desmistificação: a Interpretação Positiva da Materialidade

No livro O Poder da Ideologia, István Mészáros (2004) aponta que a ideologia alinhada à alternativa do trabalho não pode se limitar à mera desmistificação da realidade, mas deve transcender a ideologia dominante de forma positiva e não mistificadora.

Dessa forma, apresentamos a seguir o que acreditamos ser a

suprassunção da interpretação do ordenamento jurídico a respeito da flexibilização da jornada de trabalho para todos os TAEs.

A alienação dos conflitos da esfera das relações sociais para uma suposta esfera externa em que a justiça prevaleceria, traz consigo as contradições inerentes a esta preposição. Logo, a validação dos argumentos jurídicos dos trabalhadores pode se dar por meio de argumentos de autoridades⁹² que melhor posicionam a interpretação perante o senso comum.

O respaldo desse tipo de argumentação e a utilização deste se verifica no documento de negociação local da greve de 2012, que segundo

[...] o procurador da Advocacia Geral da União Roberto Ritter Von Jelita, não há, portanto, vedação constitucional à implantação do regime de trabalho de 30 horas semanais a servidores públicos, 'desde que efetivamente haja prestação de serviço em regime de turnos ininterruptos de revezamento' (COMISSÃO 30h, 2012, p.3).

Não há absolutamente nada de novo na argumentação, senão a citação da legislação já vista por um representante do alto escalão jurídico do governo federal. Assim, o documento conclui que

o único ponto nodal à implantação da jornada de trabalho de 30 horas semanais aos servidores públicos de qualquer órgão ou entidade pública é a consideração da necessidade ou não de atendimento ao público em turno de, no mínimo, doze horas ininterruptas (COMISSÃO 30h, 2012, p.5).

A condição essencial então para a implantação da jornada de trabalho diferenciada é a necessidade de atendimento por no mínimo 12 horas ininterruptas.

E para justificar esta necessidade de atendimento, o documento

⁹² Para uma discussão a respeito da autoridade de argumentos e argumentos de autoridade, ver A Política de Aristóteles (2009).

parte para a argumentação a respeito das atribuições inerentes da carreira de técnico-administrativo em educação, onde se aponta que

são, dessa forma, atribuições gerais a todos os STAES o desenvolvimento de atividades inerentes ao trabalho técnico-administrativo o apoio às atividades de ensino, pesquisa e extensão, independentemente do cargo do STAE na instituição (COMISSÃO 30h, 2012, p.6).

Temos aqui, a indissociabilidade e interconexão de todas as atividades desenvolvidas pelos cargos do plano de carreira dos TAEs. Assim, a argumentação parte de um estudo minucioso do plano de carreira e cargos técnico-administrativos em educação (PCCTAE) e, através dele e dos objetivos sociais inerentes a uma IFES⁹³, o documento afirma que a

[...] atual dinâmica dos processos de ensino, pesquisa e extensão nesta universidade, contudo, impede a muitos STAES de atuarem junto ao apoio técnico-administrativo a todos os três grandes processos de uma universidade federal. Porém, a própria dinâmica desses processos, imprime a todos os STAES a obediência à inerência de atividades de apoio técnico-administrativo a pelo menos um desses grandes processos (COMISSÃO 30h, 2012, p.7).

A visão totalizadora do trabalho e da interconectividade dos processos de trabalho, talvez não possa ser encontrada por órgãos de controle externo, nem por representantes do *status quo*, mas é um fato inegável que os trabalhos são mutuamente relacionados, de modo que o andamento de um afeta positiva ou negativamente a realização de outro. Se isto se torna difícil de se visualizar na nossa sociedade como um

93 Neste momento, iremos tratar da interpretação positiva da legislação para todas as IFES, uma vez que a esfera jurídica abraça a possibilidade para todas as instituições federais de ensino superior, não só o recorte que seria as universidades federais, e deste modo não há necessidade de realizar um recorte específico.

todo, não se pode negar uma interconexão tão visível como aquela que compreende apenas um microcosmos particular.

Em vista da inter-relação que as funções possuem, a resposta reside não no atendimento ao público de um setor de trabalho específico, mas na necessidade, ou não, de atendimento ao público na IFES como um complexo de trabalho totalizante.

Dessa forma no

[...] caso particular da UFSC, essa dinâmica se expressa em seu funcionamento, pelo menos, das 7h30min às 22h. Assim, a necessidade de funcionamento desta universidade por, pelo menos, 12 horas diárias sem interrupção dos trabalhos, em cada um e em todos os setores administrativos, considerando a inerência das atividades de apoio técnico-administrativo anteriormente expostas, é uma necessidade institucional (COMISSÃO 30h, 2012, p.7).

Analisando especificamente as necessidades do Hospital Universitário, verificaremos que há uma necessidade de funcionamento por 24 horas, o que certamente não pode ser questionado, a menos que se duvide também sobre a necessidade do HU estar aberto para a população carente. É um direito adquirido.

Para além destas considerações, se torna fundamental conceituar o termo “público”, que não possui nenhuma correspondência factível na legislação superior ou inferior. Diante da ausência de conceituação do termo, tornou-se necessário que os trabalhadores buscassem um conceito amparado na legislação, que é o termo “usuário”:

A estes pontos, entretanto, há a premência de acrescentarmos que o PCCTAE, que dispõe sobre a carreira dos STAEs, não utiliza o vago termo “público”, mas um termo mais preciso: “usuário”. A precisão do termo é comprovada pelo inciso VII do artigo 5º desta legislação, que conceitua “usuários” da seguinte forma: ‘pessoas ou coletividades internas ou externas à Instituição Federal de Ensino que usufruem direta ou

indiretamente dos serviços por ela prestados’ (COMISSÃO 30h, 2012, p.8).

O fechamento da questão se dá com um ataque ao vago termo “público” e o apontamento de uma conceituação que se encaixa perfeitamente dentro da noção de indissociabilidade das atividades dentro da IFES, uma vez que todos aqueles que são internos ou externos à instituição são usuários, e que um trabalho necessita de outro, a IFES necessariamente necessita um atendimento por **no mínimo** 12 horas ininterruptas.

A análise da interpretação da legislação se deu em dois momentos para os proponentes da reorganização do trabalho, primeiro em 2012 com um documento aprovado em assembleia de greve – Comissão 30h (2012) -, ao qual estamos continuamente nos referindo, e a interpretação que faltou, sendo ela pertencente ao relatório final do GT Reorganiza UFSC: Isonomia para todos entregue em 2013.

O primeiro documento fecha a questão da interpretação apresentando a necessidade democratizante que acompanha a implantação da jornada de 30 horas, assim,

para além dessas observações, é claro que a inexistência de isonomia entre as jornadas de trabalho na UFSC possibilita, ou, antes, incentiva que o horário e carga de trabalho sejam utilizados como moeda de troca dentro da universidade, se constituindo como o principal instrumento (behaviorista) de premiação e punição, além da cooptação e coação, dos STAEs por suas chefias (COMISSÃO 30h, 2012, p.15).

Existe claramente uma preocupação de que a falta de isonomia na implantação da jornada fortaleça alguns setores dentro da IFES. Há, portanto, de se envergar a vara, reivindicando não somente a jornada de trabalho diferenciada, mas também um amplo e profundo processo de democratização que toma como epicentro a reorganização da própria instituição. Logo, a reorganização do trabalho é

[...] parte ativa do necessário processo de

democratização da universidade, a implantação da jornada de trabalho de 30 horas a todos os STAEs da UFSC não é somente legalmente permitida, como também é quesito para esse mesmo processo. E se este mesmo processo é necessário, a implantação da jornada de trabalho de 30 horas a todos os STAEs da UFSC é também uma necessidade para esta instituição (COMISSÃO 30h, 2012, p.16).

O movimento dos trabalhadores considerou que o documento de 2012 deu por vencida a questão da legalidade da necessidade de atendimento ininterrupto por no mínimo 12 horas aos usuários das IFES, no entanto, restou uma última e profunda preocupação que foi debatida no relatório de 2013:

Em observação à definição de usuário presente no PCCTAE – Lei 11.091/2005 – que nos VII do artigo 5º desta legislação que conceitua da seguinte forma: 'pessoas ou coletividades internas ou externas à Instituição Federal de Ensino que usufruem direta ou indiretamente dos serviços por ela prestados' e tendo em vista o atendimento a usuários prestado por todos os setores da UFSC, conforme apresentamos, parece-nos bastante clara a necessidade de todos os TAEs da UFSC terem sua jornada de trabalho flexibilizada para 30 horas por semana. **A única pendência que nos resta é relativa à possibilidade da flexibilização da jornada dos TAEs que recebem Funções Gratificadas (FGs) ou que possuem Cargos de Direção (CDs) [grifos nossos] (REORGANIZA UFSC: ISONOMIA PARA TODOS, 2013, p.233).**

Esta, apesar de ser apresentada em termos simples, não é uma pendência qualquer, pois trata de um universo próximo de 25% do total de TAEs da UFSC e, provavelmente, de um número aproximado nas demais instituições.

Sob a prerrogativa de um objetivo que busca justificar administrativa, política e juridicamente a implantação da jornada de

trabalho a todos os trabalhadores das IFES, não se poderia simplesmente abandonar uma parcela tão grande de trabalhadores. Destarte, começa-se por destrinchar o significado e distinções dentro de todas as possíveis gratificações por função permitidas pela legislação vigente:

[...] a primeira relevante distinção entre o cargo em comissão e as funções de confiança, a dizer; o primeiro prevê a possibilidade de desempenho de atividades junto ao serviço público sem a aprovação em concurso público (livre nomeação). Dessa forma, a atuação do ocupante do cargo em comissão restringe-se a atribuições de direção, chefia e assessoramento e se extingue em livre exoneração, havendo portanto, um caráter de transitoriedade em sua investidura. Já a função de confiança se caracteriza pela necessidade de ser preenchida por servidor de cargo de provimento efetivo, oriundo de prévia aprovação em concurso público. Sua investidura (no cargo público) é duradoura, só podendo ser destituído por sentença judicial transitada em julgado, processo administrativo disciplinar ou avaliação periódica de desempenho desfavorável. (REORGANIZA UFSC: ISONOMIA PARA TODOS, 2013, p.235)

Como vimos nos itens anteriores, a legislação vigente faz a distinção clara entre o que é cargo comissionado e o que seriam as funções de confiança. A respeito desse assunto a primeira parte da argumentação se limita a citar a legislação atual, demonstrando a distinção entre duas espécies de gratificações.

Existindo a possibilidade de duas espécies distintas de gratificações por função, não haveria motivo para supor que não seriam possíveis outras espécies destas. Contudo, este terreno é limitado àqueles que possuem tanto autoridade no argumento como também, imprescindivelmente, argumento de autoridade.

Logo, o relatório apresenta o parecer da Controladoria Municipal de Curitiba, no qual o seu autor aponta a existência de espécies distintas de funções gratificadas além daquelas especificadas na legislação vigente:

Os cargos em comissão e as funções de confiança são popularmente chamados de 'cargos de confiança' pelo fato de seus ocupantes serem de livre nomeação e estarem às ordens de quem os nomeou.

Porém, há diferenças importantes:

- O cargo comissionado pode ser preenchido por pessoa que não seja servidor de carreira, contudo, deve ser observado o percentual mínimo reservado pela lei municipal ao servidor efetivo; se não existir lei municipal regulando o assunto, todos os cargos comissionados poderão ser ocupados por pessoas de fora da administração;

- A função de confiança só pode ser exercida por titular

de cargo efetivo;

- O cargo comissionado é um legítimo 'cargo público',

possuindo remuneração própria;

- A função de confiança constitui um 'plus' ou acréscimo

salarial, geralmente na forma de 'gratificação', fixada em percentual

ou valor pecuniário, que incide sobre o (ou soma-se ao) vencimento

do cargo efetivo do servidor que vier a ocupá-la;

[...]

Não existe [,contudo,] identidade entre função gratificada (FG) e função de confiança (FC). A gratificação de função destina-se a remunerar o servidor pelo exercício de atividades de natureza extraordinária, precária e transitória, estranhas ao cargo efetivo, entre elas, o desempenho de direção, chefia e assessoramento.

Todavia, há gratificações que indenizam o cumprimento de outras

tarefas:

- Integrante de comissão de licitação/pregão;

- Membro de comissão de sindicância e comissão de processo administrativo disciplinar;

- Responsabilidade técnica perante órgãos de regulamentação/fiscalização profissional;
- Responsabilidade técnica pela execução de convênios;
- Responsabilidade técnica perante o tribunal de contas;
- Funções diretivas e de apoio pedagógico privativas de professores (direção, supervisão e orientação escolar);
- Membro de sistema de controle interno.

Portanto, o desempenho de função de confiança representa apenas uma das hipóteses que autorizam a percepção de gratificação de função. Em outras palavras, a função de confiança é espécie do gênero função gratificada. [grifos nossos] (DI BACCO, 2012, p.2-3).

O parecer aponta, portanto, uma clara distinção entre as FG e FC, sendo que nem todas as FG são FC, uma vez que, logicamente há uma confiança semântica embutida na FC, a qual seria fornecida àqueles que possuem a confiança da hierarquia para exercer determinada função.

O relatório conclui que

sendo assim os TAEs, recebedores de FG, não estariam submetidos à lei federal que determina as condições do tipo *ad nutum*. Lembramos que o desempenho de função de confiança representa apenas *uma das hipóteses* que autorizam a percepção de gratificação de função. Em outras palavras, a função de confiança é *espécie do gênero* função gratificada. Logo a Função de confiança está dentro de das possibilidades de Função gratificada, mas não é a totalidade do conceito embutido na função gratificada. (REORGANIZA UFSC: ISONOMIA PARA TODOS, 2013, p.237)

A realidade das IFES e de sua organização de trabalho também poderia se constituir como argumento, pois a organização de trabalho dentro dessas instituições se dá pelos ditames clientelistas e, dessa

forma, há uma ausência de conexão transparente entre os setores de trabalho. Logo, os TAEs são realocados frequentemente em setores em que as equipes de trabalho são constituídas por eles mesmos. Desta forma, a chamada função gratificada é fornecida ao trabalhador para justificar legalmente que ele exerça atividades inerentes de outros cargos.

A ausência de racionalização da distribuição de pessoas cria organizações setoriais em que todos possuem uma FG, ou seja, a utilização dessas gratificações permite a justificativa, por exemplo, de que um médico realize o trabalho administrativo em uma secretaria de curso, função que normalmente é de competência do cargo de assistente em administração.

Como comentado anteriormente, essas gratificações podem ser divididas de modo a abarcar todos os postos hierárquicos, justificando o desvio de função transitório do trabalho realizado, e criando uma continuidade desse desvio.

Assim, se utilizando do parecer supracitado, o relatório conclui que

[...] podemos notar que a CGU é clara em distinguir a dedicação apenas aos cargos de confiança (cargo em comissão, função de confiança), que são distintos e não idênticos à *totalidade* do que significa Função Gratificada. Sendo assim, no caso específico das Universidades Federais a função gratificada apresenta-se enquanto remuneração ao servidor que desempenha atividades de natureza extraordinária, precária e transitória, estranhas ao cargo efetivo, entre elas, o desempenho de direção, chefia e assessoramento, não havendo identidade entre Função Gratificada (FG) e Cargo em Comissão (CC) e Função de Confiança (FC). (REORGANIZA UFSC: ISONOMIA PARA TODOS, 2013, p.238)

O significado dessa conclusão é de que existe um embasamento positivo da legislação para que se reivindique a jornada de trabalho flexibilizada a todos os trabalhadores, restando ao movimento

democratizante ser a ponta de lança da materialidade dessas abstrações.

Por último, o relatório finaliza a questão legislativa realizando um debate a respeito dos termos de uma interpretação trabalhista sobre controle social. Deixaremos a análise minuciosa para o item 3.2 deste capítulo, entretanto cabe apontar a sua interpretação positiva que provém da legislação:

A partir dos objetivos e pressupostos adotados em todo o trabalho do GT *Reorganiza UFSC: isonomia para todos*, consideramos que o controle social de assiduidade é prática democratizante para uma universidade em processo de democratização (REORGANIZA UFSC: ISONOMIA PARA TODOS, 2013, p.241).

Como vimos anteriormente, o decreto 4.836/2003 aponta que nos locais onde houver trabalhadores que possuem jornada de trabalho flexibilizada, será obrigatória a afixação, em local público, de um quadro contendo a relação de trabalhadores com os seus respectivos horários de trabalho.

Não há nenhuma outra descrição e/ou menção a essa forma de controle na legislação brasileira. Dessa forma, o seu fundamento jurídico se encontra somente no decreto. Convém, no entanto, o aprofundamento de sua substantividade, já que o relatório conceitua que o controle social de assiduidade⁹⁴

[...] em princípio, é um mecanismo extremamente simples, conforme apontaremos a seguir. **Essa forma de controle parte de uma política de controle social do trabalho** na UFSC, que apenas poderá se desenvolver se esta forma de controle de assiduidade se consolidar nesta instituição. [*grifos nossos*] (REORGANIZA UFSC: ISONOMIA PARA TODOS, 2013, p.241)

Assim, o mecanismo de controle social não se apresenta apenas

94 O modelo prático do controle social de assiduidade é a afixação dos horários de funcionamento do setor e do horário de trabalho do trabalhador em local visível de ampla circulação.

como apêndice dos instrumentos já utilizados, mas sim como o diretor da política de controle social do trabalho dentro da instituição.

A realidade, até então corrente, era a do controle de assiduidade pela frequência negativa, na qual o sistema de gestão é avisado somente quando o trabalhador falta ou se atrasa ao trabalho. Assim, não se mantinha um registro contínuo de todas as horas de início e término da jornada de trabalho como é o caso das modalidades de frequência positiva⁹⁵. Sobre essa questão o relatório pontua que o

[...] controle de frequência negativa [...], nos parece muito mais adequado e econômico, tanto em termos de trabalho (vivo) quanto de uso de equipamentos e ferramentas, que as formas de controle de frequência positiva [...]. Quando o controle de frequência negativa, que é o controle de frequência atual a todos os servidores (TAEs e docentes) da UFSC, deixa de ser uma informação restrita das chefias imediatas e passa a ser informação pública transparente e instantânea dos maiores e verdadeiros interessados na presença do servidor público em questão, essa frequência ganha uma dimensão social muito mais ampla que o mero controle realizado por chefias, sem o conhecimento imediato dos usuários. (REORGANIZA UFSC: ISONOMIA PARA TODOS, 2013, p.244).

Destarte, o aparente pequeno ato de socializar as informações a respeito do funcionamento do setor passa a ser visualizado como a política diretora do controle social do trabalho dentro da instituição. Assim, se retira uma parte importante do poder de barganha clientelista, pois a transparência positiva de acesso e a possibilidade de intervenção da sociedade combate diretamente, o poder embutido na hierarquia.

A expansão do conceito jurídico de controle social de assiduidade para uma conceituação de controle social do trabalho apresenta-se como a real possibilidade da socialização do

95 Um exemplo de modalidade de registro de frequência positivo é a ficha ponto ao qual é preenchida diariamente.

[...] controle dos serviços públicos ir para além da mera assiduidade dos TAEs deve-se ao fato de o controle social ao se tornar poder da sociedade, e não mais um poder sobre a sociedade, ou seja, quando o controle vai além da prestação de contas à sociedade para passar a ser um controle real *da* sociedade sobre determinadas particularidades dessa sociedade, como os serviços públicos, torna-se um momento democrático, e não mais um serviço particular alienado [...]. (REORGANIZA UFSC: ISONOMIA PARA TODOS, 2013, p.245-246).

Como podemos ver, a interpretação positiva do ordenamento jurídico se pautou numa perspectiva de reorganização do trabalho democrática que combata ativamente a forma de dominação presente na instituição. Desse modo, encontramos as evidências de que a própria busca dentro da legislação forneceu as ferramentas para construir uma organização do trabalho democrática e pautada na alternativa do trabalho para a sociedade.

Consideramos finalizada nesse momento a análise das duas pontas opostas da interpretação e aplicação da legislação brasileira para os antagonismos gerados dentro das IFES: de um lado encontramos o fortalecimento e defesa da expressão da dominação capitalista; e do outro a defesa da democratização como um ataque direto ao poder hierárquico vertical.

Com o estudo apresentado até o momento, pretendemos propiciar o entendimento, no item seguinte, da proposta de reorganização do trabalho, que foi construída em cima das possibilidades, dados e aglutinação de forças apresentadas até o presente momento.

3.2. A PROPOSTA DO GRUPO DE TRABALHO REORGANIZA UFSC: O CONTROLE SOCIAL

Para dar início a esta seção, retomaremos brevemente a realidade existente para apontar a realidade possível que, como veremos, foi preconizada no relatório do GT Reorganiza em sua exposição pelo que é chamado de controle social.

Logo a

[...] maioria dos TAEs entrevistados afirma que não há autonomia de trabalho na UFSC. Entre as justificativas mais apontadas, podemos destacar: muito **atrelamento às diferentes chefias**, sejam diretores, coordenadores, entre outros; há muita centralidade na universidade; os TAEs precisam **pedir autorização aos chefes** para agir; os TAEs não podem decidir; há **centralização das informações**; há diretores que monopolizam o trabalho; nada acontece sem o parecer do diretor; tudo passa pelos docentes; os TAEs só executam os procedimentos já aprovados pela chefia; **não há poder de decisão entre os TAEs**; há muita centralidade por parte da Administração Central; decisões setoriais, por vezes, não são respeitadas pela Administração Central; o **repasso da informação e decisões orçamentárias e estratégicas nem sempre são apresentadas claramente para alguns setores**; e, ainda, alguns asseguram que já houve mais autonomia para realizar as ações na UFSC. Com base nesses posicionamentos, **é necessário refletir sobre a criação e necessidade de novos métodos de trabalho** que considerem o conhecimento acumulado referente às necessidades e ao funcionamento do setor [*grifos nossos*] (REORGANIZA UFSC: ISONOMIA PARA TODOS, 2013, p.184)

Encontramos a materialidade da rede clientelista⁹⁶ nas afirmações de que há “atrelamento às diferentes chefias”, que é imperativo “pedir autorização aos chefes” e, que em virtude disto, só pode haver “centralidade de informações” e, conseqüentemente, nenhum “poder de decisão” emana dos trabalhadores de baixo.

96 Entendemos o clientelismo enquanto uma relação vertical onde quem está acima oferece vantagens (ou a ausência de desvantagens) a quem está embaixo. A relação se desenvolve na troca, onde quem está acima geralmente é quem sai com a pedaço do Leão.

Contudo, mesmo com este cenário sombrio instalado nas instituições, se aponta um horizonte no qual é “necessário refletir sobre a criação e necessidade de novos métodos de trabalho” e, pensando nestas possibilidades, é que o relatório apresenta como sugestões dadas pelos trabalhadores o

[...] compartilhamento entre todos os colegas de trabalho das rotinas e procedimentos; criação de e-mail setorial em todos os setores; criação de painel de opiniões; preparação/formação de servidores, principalmente quando docentes, para assumirem cargos de chefia; criação do Divulga Campi nos mesmos moldes do Divulga UFSC; e realização de reuniões entre setores com atribuições semelhantes para compartilhamento de experiências e procedimentos (REORGANIZA UFSC: ISONOMIA PARA TODOS, 2013, p.190).

Importante notar que até este momento tudo o que foi apontado pelo relatório era corroborado pela administração central, porém devido ao conteúdo da proposta de reorganização do trabalho e do controle social a

[...] atual gestão da Universidade Federal de Santa Catarina não definiu uma posição a respeito da proposta de flexibilização da jornada de trabalho dos TAEs para 30 horas semanais, com atendimento ininterrupto aos usuários por, pelo menos, doze horas e controle social, e devido a isso não tem posição sobre o capítulo que segue (seção 6) (REORGANIZA UFSC: ISONOMIA PARA TODOS, 2013, p.224).

Devemos concluir que, neste ponto do relatório, os trabalhadores avançaram na consolidação das forças capazes de sustentar politicamente a teorização que estava sendo realizada, de modo que a administração não foi capaz de impedir a publicação do trabalho, o que por sua vez deve ter levado o grupo político da reitoria a afirmar o seu

não-posicionamento⁹⁷.

Assim, adentramos na discussão a propósito da democratização da universidade que subsidia uma reorganização do trabalho na ótica dos trabalhadores. Sobre o controle social, o relatório afirma que dentre os objetivos

[...] do Grupo de Trabalho “Reorganiza UFSC: Isonomia para todos”, o controle social de assiduidade é dos mais controversos. As dificuldades para a formulação de uma proposta para o controle social de assiduidade, todavia, decorrem, sob nosso ponto de vista, da falta de clareza nos pressupostos desse controle de assiduidade, uma vez que todo instrumental para a implantação imediata do controle social estão dadas e são de extrema simplicidade (REORGANIZA UFSC: ISONOMIA PARA TODOS, 2013, p.240).

Por um lado, temos a apresentação de um controle social sob a forma de gestão da assiduidade, que é transposto na simplicidade da divulgação do quadro de horário de funcionamento do setor e do horário de trabalho do encarregado; de outro, há um entendimento de que o controle social não pode ser cerceado ao quesito assiduidade imediata.

Tendo em vista estes parâmetros, segundo o entendimento do grupo de trabalho a

[...] isonomia entre TAEs é contemplada pelo controle social de assiduidade quando este é proposto, como adiante explicitaremos, a todos os TAEs, de todos os setores e unidades da UFSC. Para contemplarmos, a partir do controle social de assiduidade, a isonomia entre usuários, temos de assegurar que todos os serviços prestados pela UFSC possuam seu horário de atendimento

97 Devemos levar em conta contudo, que o não-posicionamento é um posicionamento, e que este pode ser visualizado através das ações realizadas posteriormente e que resultaram na primeira greve local da instituição, conforme o ANEXO A: Motivações para a Greve Local da UFSC.

publicizado, com a adequada distribuição de TAEs para assegurar a celeridade dos serviços prestados, e com **reais condições de intervir** em todo o processo de distribuição de TAEs (tanto no que se refere a cargos, quanto em quantidade) e em cobrar, não somente fiscalizar, a assiduidade desses (REORGANIZA UFSC: ISONOMIA PARA TODOS, 2013, p.241).

As reais condições de intervenção se apresentam como o verdadeiro nexo que liga a assiduidade com o controle social do trabalho, uma vez que não basta somente fiscalizar, é necessário poder intervir, como veremos adiante, em todo o processo de trabalho da instituição.

A efetividade da publicação dos horários de trabalho é posta sob reflexão pelos trabalhadores, quando estes afirmam que

a exigência de afixação em local visível do quadro de horários permanentemente atualizado dos TAEs com horário flexibilizado, permite aos usuários desses serviços o correto conhecimento de quem são os responsáveis por tal atendimento, mas **não assegura** a permanência do TAE no local, nem mesmo **a qualidade do serviço prestado**, da mesma forma que a divulgação do nome do servidor docente responsável por uma aula na UFSC não assegura a permanência desse professor em sala, nem, tampouco, a qualidade dessa mesma aula. A publicização desses dados, entretanto, deixa transparente aos usuários quem são os responsáveis pela prestação dos serviços, da mesma forma que ocorre hoje com a divulgação dos servidores docentes que ministram as disciplinas nos cursos de graduação e pós-graduação da UFSC (REORGANIZA UFSC: ISONOMIA PARA TODOS, 2013, p.243).

A qualidade do serviço prestado não poderia de forma alguma estar atrelada unicamente à fiscalização da pontualidade e assiduidade dos trabalhadores. O aumento da qualidade do serviço é condicionada ao

planejamento, democratização, informação, capacitação e aprimoramento do processo de trabalho e da força de trabalho, que são somente possibilidades passíveis de se realizar quando se visa romper com a atual forma de dominação interna nas Universidades Federais.

Por isto, encontramos uma preocupação por parte dos trabalhadores em iniciar esse rompimento a partir de uma base mínima comum, que é apresentada como a transparência e publicação das informações a respeito da jornada de trabalho, proposta que leva em conta a sua qualidade em causar uma redução da margem de manobra clientelista sob a jornada de trabalho. Por este motivo o relatório pontua que

[...] da mesma forma que ocorre com os servidores docentes, se por um lado essa publicização não assegura a presença dos docentes na sala de aula, por outro lado torna transparente sua responsabilidade em ministrar suas aulas. Afirmamos novamente também que mesmo essa transparência não assegura que as aulas ministradas serão de qualidade. Isso ocorre porque horários publicizados geram o compromisso de o servidor com os usuários dos serviços por ele prestados, mas não asseguram comprometimento e/ou qualificação, ou seja, não se assegura, portanto, a qualidade do serviço prestado (REORGANIZA UFSC: ISONOMIA PARA TODOS, 2013, p.146).

A partir desta base mínima comum, o relatório começa a qualificar a discussão a respeito dos parâmetros estruturais de um controle social e, desta forma, aponta que o

o comprometimento e a qualificação advêm, principalmente, de uma (a) formação e capacitação adequada, (b) condições isonômicas de trabalho a todos e (c) vinculação das atividades dos trabalhadores junto aos usuários dessas mesmas atividades. Nesse sentido, o controle de assiduidade possibilita a vinculação das atividades dos trabalhadores junto a seus usuários e contribui

para a isonomia das condições de trabalho somente quando a publicização das jornadas de trabalho são estendidas a todos. **A completude dessa isonomia nas condições de trabalho** se dá a partir da isonomia da jornada e intensidade de trabalho, das condições físicas e higiênicas etc. e deve-se também a um correto dimensionamento de TAEs, com a alocação de cargos em serviços apropriados e na quantidade adequada, conforme apontamos em nossas ponderações sobre o dimensionamento prospectivo, ainda no princípio do presente capítulo [*grifos nossos*] (REORGANIZA UFSC: ISONOMIA PARA TODOS, 2013, p.243).

Portanto, a completude da isonomia do processo de trabalho em todos os seus aspectos se apresenta como a real base com que se assenta o controle social, não se tratando apenas da assiduidade do trabalhador individual, ou da publicidade de informações antes “secretas”, mas sim de uma

[...] possibilidade de a socialização do controle dos serviços públicos ir para além da mera assiduidade dos TAEs deve-se ao fato de o **controle social ao se tornar poder da sociedade**, e não mais um poder sobre a sociedade, ou seja, quando o controle vai além da prestação de contas à sociedade para passar a ser um controle real *da* sociedade sobre determinadas particularidades dessa sociedade, como os serviços públicos, **torna-se um momento democrático, e não mais um serviço particular alienado, conforme apontaremos a seguir** [*grifos nossos*] (REORGANIZA UFSC: ISONOMIA PARA TODOS, 2013, p.246).

O controle social como um poder da sociedade que emana e flui da, e na sociedade é a pedra fundante da proposta de reorganização do trabalho presente no relatório, pois somente dentro desta perspectiva é que a luta pela reorganização do trabalho com jornada flexibilizada de

30 horas consegue romper as barreiras corporativistas e passa a ser um movimento conjunto de um bloco democrático que busca arrancar as Universidades Federais da rede de dominação atual e passar a gerir estas instituições tendo em vista os interesses da classe trabalhadora.

Esta teorização levou à procura por conceituações que embasassem as contradições entre o tipo de controle externo à sociedade e o controle integrado a ela, sendo que os trabalhadores proponentes as encontraram na literatura e na filosofia, e através do debate entre diferentes autores, afirmam que

Apesar das inúmeras diferenças entre os autores anteriormente citados, todos defendem que **ao desenvolver um corpo externo para regularizar seu metabolismo, todas as sociedades criam seus próprios opressores/dominadores**. Tais compreensões não são, contudo, partilhadas por diversos outros autores, como nas teorizações hobbesianas do *estado de natureza* e da *bellum omnia omnes* ou das que afirmam que os controles externos à própria sociedade civil são fruto de um *contrato social* a fim de impedir, justamente, a *guerra de todos contra todos* [grifos nossos] (REORGANIZA UFSC: ISONOMIA PARA TODOS, 2013, p.249).

Essa diferença de perspectiva entre os autores se devia

[...] para uns, pelo fato de essa autonomização ser possível quando há a centralização de informações e controle de particularidades da sociedade por um corpo dessa mesma sociedade, tendo tal corpo um consequente poder *sobre* a sociedade. Para outros, esse corpo que se autonomiza como derivação da existência de um poder *anterior* a tal autonomização. Ou seja, **a existência de um corpo da própria sociedade que dela se autonomiza demarca a existência de um poder dentro da sociedade por parte de um grupo (ou classe) que se apresenta enquanto neutro, quando na realidade é dominador de parcela**

dessa sociedade [*grifos nossos*] (REORGANIZA UFSC: ISONOMIA PARA TODOS, 2013, p.249).

Por meio desta visualização no abstrato literário e filosófico das particularidades nas formas de controle do metabolismo social, consideramos que sendo a presente dominação a expressão da atual forma de controle da vida, a sua posição como dominador e regulador do metabolismo de determinada instituição é um fato que encontra no capital a sua origem de ser.

No outro lado da discussão sobre as formas de controle, aponta-se que quando há uma ruptura com o “controle externo” da sociedade, a democracia começa a ser substantivada passando a reinar em todos os espaços dentro daquele microcosmos, pois a

[...] segunda expressão de controle social - quando a sociedade possui controle sobre particularidades ou totalidade de determinados processos - pressupõe o inverso. Nesse caso, as informações e, por vezes, o poder, são disponibilizados a todos que compõem essa sociedade. **Essa possibilidade de controle social ocorre quando a sociedade controla seus processos de forma transparente e com possibilidade de isonomia nas condições decisórias** [*grifos nossos*] (REORGANIZA UFSC: ISONOMIA PARA TODOS, 2013, p.249).

A isonomia das condições decisórias envolve a possibilidade de igual intervenção entre todos os membros da sociedade, ou seja, um processo de retirada de poder dos de cima e equalização da possibilidade interventiva entre os de baixo, sendo seu objetivo último a horizontalização das relações sociais.

Tendo em vista o objetivo dessa preconização de controle social, o relatório afirma que para

[...] o atendimento dos objetivos de isonomia entre todas as categorias, entre si e em relação às demais, as

(I) transparência de critérios;

(II) possibilidade real de controle das práticas sociais e, em especial, das

(III) condições de definição e redefinição democrática desses critérios.

são decisivas, ou antes, imprescindíveis. Os critérios de que aqui falamos são os de alocação de todos os recursos, dos recursos financeiros (planejamento, execução, critérios e controle do orçamento da universidade) ao dimensionamento de pessoas (em número e cargos). Quando os critérios são de conhecimento de todos, as possibilidades de fiscalização da adequação entre as práticas administrativas e os processos decisórios desses critérios tornam-se possíveis (REORGANIZA UFSC: ISONOMIA PARA TODOS, 2013, p.250).

Todos os três itens são interdependentes, pois a transparência de critérios é pré-requisito para a possibilidade real de controle das práticas sociais, que só podem se efetivar a partir do momento que há condições de definição e redefinição desses critérios de forma democrática.

Assim, verifica-se que a

[...] mera fiscalização da efetivação prática dos critérios divulgados, todavia, reduz os usuários a uma passividade que pouco aprofunda a democratização da universidade. Os usuários somente poderão se tornar agentes ativos da construção da universidade quando tiverem poder de decisão sobre os critérios e quando participarem não mais como simples fiscais, mas como controladores com direito a voz ativa (REORGANIZA UFSC: ISONOMIA PARA TODOS, 2013, p.250).

Nas fronteiras das possibilidades de tentativa de controle do capital dentro da sua ideologia, encontramos a fiscalização, que é evidentemente insuficiente aos anseios e necessidades de uma Universidade voltada aos interesses da classe trabalhadora. Dessa forma, imperativamente, se denota a insuficiência da “mera fiscalização”.

Com relação a forma de controle social com conteúdo democratizante, o relatório conclui que

tendo em vista estas considerações, acreditamos que a proposta aqui apresentada para o controle social **contempla nossos objetivos de isonomia para todos e nosso compromisso em contribuir para a democratização da universidade**, ao contrário das consequências advindas da adoção de outras formas de controle de assiduidade, como o ponto eletrônico, por exemplo [*grifos nossos*] (REORGANIZA UFSC: ISONOMIA PARA TODOS, 2013, p.250, 2013).

Evidencia-se, pelo exposto, uma necessidade intrínseca de existir uma associação entre a reorganização do trabalho e a radical democratização da instituição, pois ambas são interdependentes na sua concretização, e só podem se tornar concretas a partir do momento em que se desafia e rompe com a atual forma de organização do trabalho dentro da instituição.

Considerando a amplitude da proposta, as limitações conjunturais e o árduo caminho para se romper com as complexas redes instaladas nas instituições, o relatório infere que na perspectiva

[...] de democratização da universidade pública, o controle social de assiduidade é a ferramenta quesito para o avanço consciente da transparência dos processos do serviço público. Para além da transparência, a ferramenta que propomos é o início de um caminho democrático que permitirá à sociedade participar das políticas de determinação das matrizes de alocação, distribuição e dimensionamento dos serviços, recursos e setores, contribuindo para o estabelecimento de prioridades das atividades, e em seus estágios maiores de avanço acabará inclusive a permitir o efetivo comando positivo da sociedade sobre a instituição por ela construída e sustentada. No entanto, esses **momentos superiores de efetivo controle social**, só poderão ser alcançados a

partir do aprofundamento democrático dos processos da Universidade Federal de Santa Catarina, cuja base entendemos ser o Controle Social de Assiduidade [*grifos nossos*] (REORGANIZA UFSC: ISONOMIA PARA TODOS, 2013, p.252).

Dessa forma, há uma clara distinção entre os momentos superiores e inferiores⁹⁸ do avanço no processo de democratização, demonstrando que já há um horizonte traçado. Os trabalhadores apontam ter consciência de que a base mínima se dá, em um primeiro momento, com a ferramenta de controle social de assiduidade devidamente relacionada ao início da reorganização do trabalho, para então se possibilitar um real avanço para os estágios superiores de democratização interventiva na sociedade pela sociedade.

3.2.1 Ponto Eletrônico x Controle Social de Assiduidade

Tendo em vista a discussão realizada até o momento, sentimos ainda a necessidade de abrir um parêntese e contrapor brevemente as propostas de formas de averiguação de assiduidade: de um lado o ponto eletrônico e de outro o controle social de assiduidade.

O ponto eletrônico é proposto pela atual rede clientelista instalada na instituição como método de controlar os trabalhadores não assíduos. Dessa forma,

o ponto eletrônico se assemelha a primeira situação {fiscalização instantânea}, em que só há a *fiscalização* de alguns momentos – nesse caso, o horário de entrada e saída dos trabalhadores fiscalizados. Dessa forma, **não há uma fiscalização contínua, e muito menos controle interventivo sobre os processos desenvolvidos, mas, tão somente o de determinados momentos** (REORGANIZA UFSC: ISONOMIA PARA TODOS, 2013, p.251)

98 Entendemos que se tratando de um processo de avanço, haverá momentos/estágios qualitativamente distintos, mas igualmente importantes.

O relatório conceitua o ponto eletrônico como um método de fiscalização instantânea, método que averigua a presença do trabalhador em determinado espaço e tempo (local e horário específico) e que, por isso, é limitado.

Ainda devemos levar em conta que é prática comum nas empresas privadas a manipulação *a posteriori* dos dados dos pontos eletrônicos e que, por este motivo, se começou a exigir a emissão de um comprovante impresso para o trabalhador pela própria máquina do ponto eletrônico.

Pela falta deste comprovante é que o reitor anterior a Roselane Neckel (2012-2016), Álvaro Toubes Prata (2008-2012), teve de abortar seu plano de instalar os pontos eletrônicos em sua gestão.⁹⁹

A centralização e o poder que os representantes das administrações centrais podem adquirir com o controle e modificação da assiduidade do trabalhador, possibilitados pela ferramenta ponto eletrônico, certamente deve fazer seus olhos brilharem, mas a complexidade das ilhas de poder já formadas, acaba em um curto período de tempo por exigir a descentralização dessa ferramenta, que sai do poder da secretaria de recursos humanos da instituição para ir ao encontro das ilhas de poder. Desta forma, são os representantes individuais da autoridade institucional que acabam, novamente, por ficar com a ponta da barganha e, conseqüentemente, têm seu poder fortalecido.

Foi possível averiguar esse movimento na Universidade Federal de Minas Gerais, onde, em menos de um ano após a implantação do ponto eletrônico, a secretaria de recursos humanos da instituição teve de transferir as ferramentas de modificação dos dados do ponto para as chefias departamentais imediatas.

No polo oposto ao ponto eletrônico, o

[...] Controle social de Assiduidade se assemelha a última condição {controle contínuo}. Pois, por

99 Mais informações em: FOLTRAN, Mônica. Universidade e empresa de equipamento de registro de ponto brigam na Justiça. **Diário Catarinense**. 22 de Setembro de 2014. Disponível em: <http://dc.clicrbs.com.br/sc/noticias/noticia/2014/09/universidade-e-empresa-de-equipamento-de-registro-de-ponto-brigam-na-justica-4603923.html>.

intermédio desse dispositivo a sociedade, que é o ente interessado no processo de trabalho desenvolvido pela universidade pública brasileira, tem possibilidades não somente de *fiscalização*, mas de *fiscalização direta*. Isso se deve ao fato dos usuários, por meio do Controle Social de Assiduidade, fiscalizarem não somente o registro de presenças marcadas por um equipamento eletrônico e validado pela chefia dos trabalhadores, mas fiscalizarem eles mesmo essa assiduidade *in loco*. **O Controle Social de Assiduidade**, entretanto, **extrapola a fiscalização**, conforme a discussão recém apresentada, e **permite aos usuários** mais que a fiscalização, mas também a ***intervenção qualitativa no trabalho executado***, através de uma participação contínua no processo não somente de assiduidade. **O Controle Social de Assiduidade permite a abertura do caminho para que a sociedade transcenda de maneira positiva o controle sobre o trabalho e seus frutos** [*grifos nossos*] (REORGANIZA UFSC: ISONOMIA PARA TODOS, 2013, p.252)

Há uma reafirmação do que fora até então dissertado, demonstrando a quem o controle social de assiduidade realmente serve, e que contrapondo

[...] estas formas de averiguação de assiduidade podemos apontar claramente que segundo exposto **a forma de controle social é imensamente superior à forma de fiscalização instantânea do ponto eletrônico e a única forma adequada de aprofundar a democracia na UFSC em respeito ao princípio de isonomia para todos** [*grifos nossos*] (REORGANIZA UFSC: ISONOMIA PARA TODOS, 2013, p.252).

Consequentemente, a análise realizada neste subitem nos permite

inferir que foi demonstrado que a ferramenta de fiscalização de assiduidade do tipo ponto eletrônico está a serviço das redes clientelistas e que, portanto, não tem consideração pela qualidade do serviço das instituições. Há, então, um forte contraste com o controle social, que se apresenta como elemento de possível democratização da instituição.

Até o momento procuramos apresentar as ferramentas e o horizonte sob o qual se assenta a proposta de reorganização do trabalho associada à democratização da instituição. Apresentando o ideário prático e teórico da luta pela reorganização do trabalho podemos avançar para o próximo item, onde colocaremos sob perspectiva as limitações de uma reorganização do trabalho dentro de uma instituição pública capitalista, bem como dissertaremos a respeito do controle do processo de trabalho.

4 AS LIMITAÇÕES DA REORGANIZAÇÃO DO TRABALHO: AS BARREIRAS DO CAPITAL

Por meio da análise do relatório final do Grupo de Trabalho Reorganiza UFSC: Isonomia para todos (2013), verificamos que a proposta de reorganização do trabalho é construída por meio de um processo que busca angariar forças políticas que alimentam e retroalimentam a constituição de uma proposta — articulada à democratização das relações de trabalho na Universidade — baseada na ferramenta de controle social, entendida como controle da sociedade sob a sociedade.

Podemos considerar que o controle social é o guarda-chuva que sustenta o conjunto de práticas concernentes a reorganização do trabalho, as quais podemos elencar brevemente como a: publicização e transparência real de todas as informações da instituição; possibilidade interventiva nos processos e na organização do trabalho; critérios formais e objetivos para a alocação de cargos, funções gratificadas e movimentação de pessoas; alteração da jornada de trabalho dos TAEs para 30 horas semanais com uma reformatação dos setores de trabalho de modo a ter o horário de funcionamento estendido para no mínimo 12 horas diárias; Controle Social de Assiduidade e horizontalização¹⁰⁰ do trabalho.

Considerando o conjunto de práticas propositadas devemos levar em conta que elas se contrapõem à atual organização do trabalho, uma vez que elas são construídas sobre uma análise que busca romper os laços clientelistas e demais relações de poder similares que são forjadas dentro da instituição, o que nos leva a indicar que estas relações são produtos da subsunção da instituição à ordem capitalista. Deste modo, objetivar romper com elas significa ir contra o sociometabolismo atual de nossa sociedade.

As limitações da reorganização do trabalho sob a perspectiva da classe trabalhadora são as mesmas que mantêm a atual forma de

100 A horizontalização entendida enquanto um processo, que se contrapõe à hierarquização do trabalho, também conhecida enquanto verticalização.

produção e reprodução da vida. Assim, mesmo considerando que as possibilidades da normatização jurídica permitam que se realize uma reorganização do trabalho e que o movimento já possua uma proposta concreta em forma de normativa¹⁰¹, objetivamente se erguem as barreiras do capital em crise estrutural que não cedem sem que haja uma correlação de forças para que seja obrigado a isso.

Nesse contexto, as limitações da proposta de reorganização do trabalho vão além das Universidades Federais, motivo pelo qual dedicaremos este item para breves digressões a respeito da configuração atual do capitalismo mundial.

A atual formatação do capitalismo, cujas leis tendenciais Karl Marx desvendou, sofreu grave aprofundamento após a ascensão de sua fase monopolista, a partir do final do século XIX. O monopolismo, objeto de análise de muitos teóricos sofreu, entretanto, grande inflexão em escala global no princípio da década de 1970. A partir, principalmente da crise do petróleo de 1973, o capital e suas formas econômicas políticas e ideológicas sofreram bruscas alterações que convergiram em uma profunda e sistêmica reestruturação.

Veremos adiante que esta reestruturação é uma resposta do capital à sua própria crise estrutural. Por ora, devemos indicar que dentro do contexto de crise os grupos capitalistas desenvolvem algumas estratégias que visam retomar a lucratividade e a realização da extração de mais-valia. Esses métodos diversos geralmente são fundados na intensificação da exploração da força de trabalho, mas também encontram outros nexos estratégicos, como fuga de capitais para outras fronteiras nacionais, diminuição do investimento na atividade produtivo comercial e o reinvestimento na atividade financeira, dentre outras (MONTAÑO, DURIGUETTO, 2011).

Preliminarmente é importante notar que concordamos com a análise de István Mészáros de que o capital encontrou seu limite estrutural e, por isto, para além das crises cíclicas que fazem estruturalmente parte do modo de reprodução do capital¹⁰², hoje

101 O movimento dos Trabalhadores TAEs da UFSC aprovou uma resolução normativa que busca criar os marcos formais para a reorganização do trabalho dentro da instituição, tal proposta que é em certa medida síntese do controle social, pode ser visualizada no ANEXO C deste trabalho.

102 “crises de intensidade e duração variadas são o modo natural de existência do capital: são maneiras de progredir para além de suas barreiras imediatas

vivenciamos também uma crise estrutural, cujo o caráter é universal e permanente (MÈSZÁROS, 2011a).

A crise estrutural do capital possui a característica de afetar a totalidade dos complexos constituintes de nosso sociometabolismo e, desta forma, ao contrário da crise cíclica, ela não afeta somente determinado ramo de produção ou segmento específico de trabalho. Ela põe em risco a sobrevivência contínua da estrutura global.

Desta forma, a crise estrutural do capital afeta o mecanismo vital de autoexpansão do mesmo, ou seja, afligem-se as três dimensões do capital – produção, consumo e distribuição/circulação –, portanto, a crise reside dentro, e emana das três dimensões internas supracitadas (MÈSZÁROS, 2011a).

Doravante, levando em conta as barreiras impostas pela crise da estrutura interna de produção e reprodução do capital, deve-se considerar que a flexibilidade das concessões que a classe trabalhadora poderia obter da classe dominante passa a se tornar cada vez mais rígida e, assim, as conquistas tendem a não perdurar pelo espaço e tempo, o que acaba por provocar uma atual defensividade da classe trabalhadora frente ao avanço do capital (MÈSZÁROS, 2009).

A crise estrutural do capital que começamos a experimentar nos anos 70 se relaciona, na realidade, a algo muito mais modesto que as tais condições absolutas. Significa simplesmente que a tripla dimensão interna da autoexpansão do capital exhibe perturbações cada vez maiores. Ela não apenas tende a romper o processo normal de crescimento mas também pressagia uma falha na sua função vital de deslocar as contradições acumuladas do sistema (MÈSZÁROS, 2011a, p.799).

Com desenvolvimento da crise estrutural na década de 1970 se

e, desse modo, estender com dinamismo cruel sua esfera de operação e dominação. Nesse sentido, a última coisa que o capital poderia desejar seria uma superação permanente de todas as crises, mesmo que seus ideólogos e propagandistas frequentemente sonhem com (ou ainda, reivindicuem a realização de exatamente isso.” (MÈSZÁROS, 2011a, p.795)

começa a intensificar o desmonte do chamado Estado de Bem-Estar Social¹⁰³ que estava posto para frear os avanços do bloco soviético. Assim, o Estado Capitalista deixa de realizar uma série de funções que visavam a garantia do consenso. Por este motivo se afirma que é

desnecessário dizer que esta crise estrutural não está confinada à esfera socioeconômica. Dadas as determinações inevitáveis do 'círculo mágico' do capital referidas anteriormente, a profunda crise da 'sociedade civil' reverbera ruidosamente em todo o espectro das instituições políticas. Nas condições socioeconômicas crescentemente instáveis, são necessárias novas 'garantias políticas', muito mais poderosas, garantias que não podem ser oferecidas pelo Estado capitalista tal como se apresenta hoje. Assim, o desaparecimento ignominioso do Estado do bem-estar social expressa claramente a aceitação do fato de que a crise estrutural de todas as instituições políticas já vem fermentando sob a crosta da 'política de consenso' há bem mais de duas décadas. O que precisa ser acentuado aqui é que as contradições subjacentes de modo algum se dissipam na crise das instituições políticas; ao contrário, afetam toda a sociedade de um modo nunca antes experimentado. Realmente, a crise estrutural do capital se revela como uma verdadeira crise de dominação em geral (MÈSZÁROS, 2011a, p.800).

Assim, devemos considerar que a resposta do capital, na esfera da produção para a crise, deu-se com a disseminação de um padrão de acumulação que superava a inflexibilidade do fordismo-taylorismo. Esse padrão produtivo inspirou-se em um modelo adotado na produção da Toyota iniciada na década de 1950 no Japão, que demonstrou grande capacidade de elevação da produtividade, conhecido como toyotismo. A resposta política foi encontrada em um movimento gestado também no período do pós-guerra com a fundação da Sociedade de Mont Pèlerin,

103 Que apenas se desenvolveu em alguns países da parte de cima da hierarquia mundial do capital.

em 1947, na Suíça e ficou conhecida como neoliberalismo.

Portanto, o padrão de acumulação fordista/keynesiano teve de ser substituído para dar frente a uma nova estratégia hegemônica, que atacasse as conquistas trabalhistas e que, por conseguinte, permitisse a exploração do trabalho, alterando as condições de exploração e permitindo que no pós-1970 se criasse um novo regime de acumulação, chamado de “flexível” (MONTAÑO, DURIGUETTO, 2011).

A articulação entre as transformações produtivas e a adoção de políticas fundamentadas nos princípios do neoliberalismo foi base das respostas do capital à sua crise, apontada por Ricardo Antunes quando este afirma que

A vigência do neoliberalismo, ou de políticas sob sua influência propiciou condições em grande medida favoráveis à adaptação diferenciada de elementos do toyotismo no Ocidente. Sendo o processo de reestruturação produtiva do capital a base material do projeto ideopolítico neoliberal (1999, p. 58).

As mutações advindas dessas respostas não poderiam deixar de afetar o “mundo do trabalho” e, desta forma, o proletariado oriundo das relações da época fordista/taylorista estaria

[...] diminuindo com a reestruturação produtiva do capital, dando lugar a formas mais desregulamentadas de trabalho, reduzindo fortemente o conjunto de trabalhadores estáveis que se estruturavam por meio de empregos formais (ANTUNES, 2004, p.336)

A reverberação desse processo de reestruturação produtiva no Brasil acabaria por se encontrar no fato que depois de uma enorme expansão de nosso proletariado industrial nas décadas passadas, passou a existir um significativo processo de desindustrialização, resultando na expansão do “trabalho precarizado, parcial, temporário, terceirizado,

informalizado etc., além de enormes níveis de desemprego, de trabalhadores(as) desempregados(as)” (ANTUNES, 2004, p.337).

Não obstante estas questões a respeito das limitações estruturais do capital e do cenário de desenvolvimento nacional e internacional do mesmo, devemos levar em conta o aspecto estruturante central que é a necessidade de controle do processo de trabalho, para que assim possamos introduzir a limitação que esta causa para com uma proposta de reorganização do trabalho que vise romper com a ordem sociometabólica. Desta forma, para compreender a proposta de reorganização do trabalho teorizada por integrantes da classe trabalhadora, bem como das resistências a essa implantação, devemos desenvolver um entendimento do que significa o processo de trabalho sob os ditames do capital e consequentemente da relevância do controle do processo de trabalho¹⁰⁴.

4.1 TRABALHO – SENTIDO HISTÓRICO

O Trabalho é a atividade fundante do ser social e como tal ele possui um lastro em todas os modos de produção e reprodução da vida, por ser uma categoria que carrega tamanha potência e complexidade, o trabalho necessariamente carrega dois sentidos, o sentido ontológico¹⁰⁵ de ser fundante do ser social e o sentido histórico, que lhe é dado pelas características de produção e reprodução da vida de determinado metabolismo social.

É importante notar que o que nos interessa no momento é a discussão das características históricas da categoria trabalho dentro do modo capitalista de produção (MPC), pois através desta explanação poderemos entender as razões pelas quais é imperativo, para o metabolismo do capital, que o trabalho seja controlado.

Entretanto precisamos apontar algumas características do trabalho enquanto trabalho, segundo Karl Marx (2011), o trabalho, pensado enquanto atividade genérica própria do ser humano, possui a

104 Aproveitamos para pontuar que concordamos com a linha de raciocínio e a exposição realizada por Paulo Tumolo (2005), através de seu trabalho possibilita-se um entendimento de várias categorias marxianas que serão somente brevemente apresentadas nesta dissertação.

105 O debate em torno deste tema pode ser aferido em Para uma Ontologia do Ser Social de György Lukács (2015).

característica de ser o “fogo vivo, conformador; a transitoriedade das coisas, sua temporalidade, como sua conformação pelo tempo vivo”, desta forma, somente através do trabalho um valor de uso¹⁰⁶ pode se conservar e se potencializar em um outro valor de uso, assim:

Tal conservação do valor de uso antigo não é um processo que tem lugar paralelamente ao seu aumento ou à sua finalização pelo novo trabalho; ao contrário, ela se dá pelo próprio trabalho novo de aumento do valor de uso (MARX, 2011, p.289)

Doravante, nota-se que o trabalho têm características especiais, além de ser capaz de transferir valor de uso antigo para um novo valor de uso, ele é capaz, por ele mesmo, de adicionar valor.

Quando passamos para a questão de como se dá o trabalho no MPC, verificamos que esta potência gerada pelo trabalho é apropriada pelo Capital e fundamenta consequentemente o modo de exploração dos trabalhadores nesse metabolismo social específico.

Destarte, a acumulação de capital e o consequente lucro do capitalista individual são provindos e centrados em uma mercadoria específica que possui a capacidade especial de gerar mais que o valor necessário para a sua produção e reprodução. Esta mercadoria é a força de trabalho.

4.2 PROCESSO DE TRABALHO

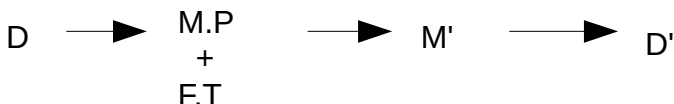
O Processo de trabalho enquanto processo de valorização de capital, é parte componente da grande circulação¹⁰⁷, esta circulação, que é a circulação de capital, se desenvolve da seguinte forma D-M-D', onde D é dinheiro, M é mercadoria e D' é dinheiro acrescido.

Nos interessa demonstrar como este processo de trabalho é capaz de gerar mais que o próprio valor das mercadorias envolvidas.

106 Para uma discussão a respeito das categorias valor de uso, valor de troca e valor; cf.: Karl Marx (2013), O Capital, capítulo 1.

107 Ver mais em Grundrisse de Karl Marx (2011) .

Figura 2: Desmembramento da Grande Circulação.



Na figura acima: D é dinheiro; M.P é matéria-prima; F.T é força de trabalho; M' é mercadoria acrescida; e D' é dinheiro acrescido.

A mercadoria força de trabalho é a mercadoria com a qual os trabalhadores vão ao mercado para vender para os capitalistas e retirar sua subsistência, esta mercadoria possui as habilidades: de transferência do valor antigo (matéria prima) e adição de mais que o valor necessário para a produção e reprodução da própria mercadoria força de trabalho. Desta forma, através deste processo de trabalho é que o capitalista individual consegue obter uma mercadoria que possui mais que o valor gasto pelo capitalista para produzir ela.

Doravante, a jornada de trabalho do trabalhador assalariado se divide em dois momentos, o (i) tempo de trabalho socialmente necessário para a produção e reprodução da força de trabalho, ou seja, o que permite o pagamento do salário do trabalhador e o sustento de sua família, e (ii) o tempo de mais trabalho¹⁰⁸ que é o tempo em que se trabalha para o capitalista individual. Desta forma o trabalhador não trabalhando para si, acaba por gerar mais valor, proporcionando a obtenção de dinheiro acrescido.

Ou seja:

Como o trabalho excedente, ou tempo excedente, é o pressuposto do capital, o capital se baseia, por conseguinte, no pressuposto fundamental de que existe um excedente para além do tempo de trabalho necessário para o sustento e a reprodução do indivíduo; no fato de que o indivíduo, p. ex., precisa trabalhar só 6 horas para viver um dia, ou 1 dia para viver 2 etc (MARX, 2011, p. 321).

¹⁰⁸ Ou trabalho excedente.

E desta forma se de um lado o capital cria mais trabalho, de outro o próprio mais trabalho é igualmente pressuposto para a existência do capital. Destarte,

todo o desenvolvimento da riqueza está baseado na criação de tempo disponível. A relação do tempo de trabalho necessário ao tempo supérfluo (assim se apresenta inicialmente, do ponto de vista do trabalho necessário) se altera nas várias fases do desenvolvimento das forças produtivas. Nos estágios mais primitivos da troca, os seres humanos trocam nada mais do que seu tempo de trabalho supérfluo; ele é a medida da sua troca, que, por isso, também só engloba produtos supérfluos. Na produção fundada sobre o capital, a existência do tempo de trabalho necessário é condicionada pela criação de tempo de trabalho supérfluo (MARX, 2011, p.322).

Assim, o trabalho possui um caráter central em nossa sociedade dado que

Por meio da adição meramente quantitativa de trabalho, um valor novo é adicionado; por meio da qualidade do trabalho adicionado, os valores antigos dos meios de produção são conservados no produto. Esse efeito duplo do mesmo trabalho, decorrência de seu caráter duplo, pode ser detectado em vários fenômenos (MARX, 2013, p.278).

Como vimos anteriormente, o trabalho possui a característica peculiar, primeiro de adicionar valor a determinada mercadoria, e segundo de ser agente transferidor de valor, o que determina que uma mercadoria gerada em determinado processo de trabalho possuirá o valor dos meios de produção que são transferidos pelo trabalho e somado a este valor, o valor novo adicionado pela transformação de

trabalho vivo em trabalho objetivado.

A dúvida que poderia ser gerada, a respeito da centralidade da categoria trabalho, seria com relação às máquinas que geram máquinas. Pois bem, se não há trabalho novo envolvido, o valor somente é transferido a essas novas máquinas, de modo que não há geração de mais-valor, não havendo geração de mais-valor perde-se o sentido do Capitalista produzir tais máquinas. Isto fica claro na citação abaixo:

(...) que um meio de produção jamais transfere ao produto mais valor do que o valor que ele perde no processo de trabalho por meio da destruição de seu valor de uso. Se não tivesse valor algum a perder, isto é, se ele mesmo não fosse produto do trabalho humano, o meio de produção não poderia transferir qualquer valor ao produto. Ele serviria de criador de valor de uso sem servir de criador de valor de troca. Tal é o caso de todos os meios de produção que preexistem na natureza sem a intervenção humana, tais como a terra, o vento, a água, o ferro nos veios das rochas, a madeira nas florestas virgens etc. (MARX, 2013, p.281).

Se por exemplo, uma máquina geradora de máquinas viesse do espaço e não fosse fruto de nenhum trabalho humano, a máquina gerada por esta máquina não possuirá nenhum valor, sendo apenas portanto valor de uso.

Deve ficar claro então, que o trabalho é e continuará sendo central para a nossa sociedade, uma vez que é somente através dele que se pode gerar mais valor e transferir o valor existente. Paralelamente, a teoria do valor-trabalho continuará sendo válida enquanto existir manifestações do Capital.

Portanto é imperativo para a existência do capital que exista uma força de trabalho que produza um mais valor; que haja um processo de trabalho que permita a valorização do valor antigo gerando capital; também é imperativo que os controladores dos meios de produção e reprodução da vida (classe burguesa) também controlem o processo de trabalho que lhes permitem acumular mais-valor. Desta forma controlar os meios de produção e os meios de subsistência, consequentemente

controlar a produção e reprodução da vida humana não é a única faceta do sociometabolismo do Capital, já que se faz necessário controlar o processo de trabalho em si.

4.3 CONTROLE DO PROCESSO DE TRABALHO

Para alcançar uma supremacia sobre a classe trabalhadora o movimento que foi de início separar os trabalhadores de seus meios de subsistência, acabou se tornando uma luta às claras pelo controle do próprio processo de trabalho, uma verdadeira tentativa de transformar o trabalhador em um autômato a serviço do Capital.

Tantaemolis erat [tanto esforço se fazia necessário]ad para trazer à luz as “eternas leis naturais” do modo de produção capitalista, para consumir o processo de cisão entre trabalhadores e condições de trabalho, transformando, num dos pólos, os meios sociais de produção e subsistência em capital, e, no pólo oposto, a massa do povo em trabalhadores assalariados, em “pobres laboriosos” livres, esse produto artificial da história moderna. Se o dinheiro, segundo Augier, “vem ao mundo com manchas naturais de sangue numa de suas faces”, o capital nasce escorrendo sangue e lama por todos os poros, da cabeça aos pés (MARX, 2013, p. 829).

A separação do trabalhador de seus meios de subsistência e posteriormente as tentativas sucessivas de subsumir o trabalhador a uma lógica mecânica-autômato, não foram feitas através de uma política de “esclarecimento”¹⁰⁹, o convencimento se deu literalmente a ferro e fogo. Transformando a tentativa de controlar minimamente seu processo de trabalho numa luta que a classe trabalhadora passou a precisar realizar para a sua própria sobrevivência enquanto parte integrante da raça humana.

Com o desenvolvimento da maquinaria e o fim da base manufatureira do trabalho, desenvolveu-se as condições objetivas para

109 No entanto, devemos levar em conta o poder da ideologia dominante em internalizar os valores da classe dominante.

primeiro: uma revolução socialista que busque criar o reino dos valores de uso e diminuir o tempo de trabalho socialmente necessário para um mínimo e segundo: a tomada quase total do controle do processo de trabalho pelo Capital e suas personificações.

Torna-se portanto fundamental para o capitalista que o controle sobre o processo de trabalho passe das mãos do trabalhador para as suas próprias. Esta transição apresenta-se na história como a alienação progressiva dos processos de produção do trabalhador; para o capitalista, apresenta-se como o problema de gerência (BRAVERMAN, 1981, p.59).

Os conflitos em torno do controle do processo de trabalho se deram quase que como um desenvolvimento natural-espontâneo do processo histórico. De um lado os capitalistas desenvolveram uma base teórica, ideológica e cultural que buscava balizar as suas tentativas de tomada total do “poder” e por outro lado, os trabalhadores foram obrigados a se unir para se defender das inúmeras investidas em torno do modo de utilização da sua força de trabalho. Não é por acaso que os relatos dos embates sindicais no século XIX e XX são tão esclarecedores a respeito do caráter classista desta disputa.

A gerência científica, como é chamada, significa um empenho no sentido de aplicar os métodos da ciência aos problemas complexos e crescentes do controle do trabalho nas empresas capitalistas em rápida expansão. Faltam-lhe as características de uma verdadeira ciência porque suas pressuposições refletem nada mais que a perspectiva do capitalismo com respeito às condições da produção. Ela parte, não obstante um ou outro protesto em contrário, não do ponto de vista humano, mas do ponto de vista do capitalista, do ponto de vista da gerência de uma força de trabalho refratária no quadro de relações sociais antagônicas. Não procura descobrir e confrontar a causa dessa condição, mas a aceita como um dado inexorável, uma condição

"natural". Investiga não o trabalho em geral, mas a adaptação do trabalho às necessidades do capital. Entra na oficina não como representante da ciência, mas como representante de uma caricatura de gerência nas armadilhas da ciência(BRAVERMAN, 1981, p.82).

A tradição marxista se ocupou durante certo período de demonstrar que a chamada gerência científica, de fato, não tinha nada de científica, ela se tratava apenas de uma base ideológica para que o capitalista individual se amparasse. Os “gerentes científicos” não possuíam este cargo para amaciar as mazelas da classe trabalhadora racionalizando o trabalho, pelo contrário, a tentativa era objetiva e subjetivamente tomar o processo de trabalho das mãos dos trabalhadores, realizando uma intensificação crescente do trabalho, fechando todos os “poros”¹¹⁰ possíveis.

4.4 A GERÊNCIA CIENTÍFICA

O que chamamos de Taylorismo é, na realidade, uma das expressões da gerência científica, não se tratava de um trabalho inédito, uma vez que seria apenas a sistematização de um movimento secular feito pelas personificações do Capital.

A gerência moderna veio a existir com base nesses princípios. Ergueu-se como um construto teórico e como prática sistemática, ademais, no próprio período durante o qual a transformação dos processos de trabalho como especialidade em processos baseados na ciência estava atingindo seu ritmo mais rápido. Seu papel era tornar consciente e sistemática a tendência antigamente inconsciente da produção capitalista. Era para garantir que, à medida que os ofícios declinassem, o trabalhador mergulhasse ao nível da força de trabalho geral e indiferenciado, adaptável a uma vasta gama de tarefas elementares, e à medida que

110 Uma discussão a respeito dos poros na jornada de trabalho pode ser vista em “O Capital” de Karl Marx (2013) em seu Capítulo Sobre a Jornada de Trabalho.

a ciência progredisse, estivesse concentrada nas mãos da gerência (BRAVERMAN, 1981, p.86).

A gerência científica, realizou o papel de sistematização das práticas que já eram realizadas inconscientemente pelas personificações do Capital.

O taylorismo domina o mundo da produção; os que praticam as "relações humanas" e a "psicologia industrial" são as turmas de manutenção da maquinaria humana. Se o taylorismo não existe hoje como uma escola distinta deve-se a que, além do mau cheiro do nome, não é mais propriedade de uma facção, visto que seus ensinamentos fundamentais tornaram-se a rocha viva de todo projeto de trabalho (BRAVERMAN, 1981, p.103).

Apesar da Gerência e a Psicologia Organizacional modernas apontarem que o Taylorismo está ultrapassado, o que percebemos como movimento é a sua continuidade. Os capitalistas e seus intelectuais apontam Taylor e o Taylorismo como os culpados pelas mazelas sociais e os conflitos de classe do século XX, fingem que a gerência científica não é somente a expressão do já preexistente Movimento de Acumulação de Capital e dão como morto algo que está longe de deixar de serem seus próprios princípios norteadores.

Os fundamentos do Taylorismo, que são constituídos em cima da retirada total do controle do processo de trabalho do trabalhador e do fechamento de todos os poros de trabalho, continuam e continuarão sendo a “rocha viva de todo projeto de trabalho” capitalista, e isto não será diferente enquanto estivermos sob a regência do sociometabolismo do capital.

4.5 CONSIDERAÇÕES

Ao longo deste item, apresentamos a relação entre o controle do processo de trabalho com os imperativos do modo de produção capitalista e conseqüentemente a sua imbricação com sociometabolismo do capital. Devemos levar em conta que nesta discussão inicial não

apresentamos a extensão do poder da ideologia dominante¹¹¹, no entanto, cabe notar que esta questão foi considerada no presente trabalho¹¹².

Desta forma, dada a importância do controle do processo de trabalho e das engendrações que isso acarreta para o sociometabolismo reinante em nossa sociedade, haverá resistência e violência para com uma proposta de reorganização do trabalho onde os trabalhos concretos não estejam orientados para uma lógica puramente¹¹³ capitalista, que envolvam uma democratização do processo de trabalho e que proponham romper com o autoritarismo provindo da divisão hierárquica do trabalho.

Podemos considerar, resumidamente, que a principal limitação para o desenvolvimento e sucesso de uma reorganização do trabalho, sob os marcos da proposta estudada, se deve ao inter-relacionamento das barreiras internas (a ordem hierárquica de trabalho interna) com as barreiras externas (sociometabolismo constituído sob o capital). O complexo destas relações constroem a fundação mística das *supostas* impossibilidades. Por fim, para que as limitações sejam superadas indicamos a necessidade de desenvolvimento das forças políticas desejosas e capazes de romper com o *status quo*.

111 Para uma discussão profunda a respeito do tema indicamos a leitura do livro O Poder da Ideologia de István Mészáros (2004).

112 Utilizamos como referencial teórico a obra de István Mészáros, nomeadamente seus livros Para além do Capital (2011a), Filosofia, Ideologia e Ciência Social (2011b) e O Poder da Ideologia (2004).

113 Para que o trabalho fosse realizado numa lógica não capitalista, seria necessário uma sociedade não capitalista.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

A constituição do grupo de trabalho Reorganiza UFSC: Isonomia para todos se deu devido a uma conjuntura específica e da articulação dentro da UFSC de uma força política capaz de propor um afronte a estrutura de poder interna da instituição.

Apesar do grupo de trabalho se constituir através da reivindicação da categoria dos técnico-administrativos em educação, o horizonte da propositura aponta para o afronte a estrutura organizacional interna da instituição, almejando a chamada isonomia para todos.

Para alcançar esse horizonte, o grupo de trabalho apresentou marcos teóricos de um controle social que se apresenta enquanto instrumento democratizante das relações forjadas dentro da instituição. Podemos apreender, no documento estudado, uma determinação constante de construção da força política capaz de levar a frente o processo democratizante com horizonte transformativo da instituição. Assim, devemos levar em conta que a limitação para o desenvolvimento da reorganização do trabalho como propositado, também se encontra nos próprios limites qualitativos e quantitativos da força política que a leva a frente.

Sob a base mínima comum de reorganização do trabalho através de uma jornada de trabalho flexibilizada da categoria dos TAEs, se apresenta a proposta de realizar um processo de rompimento das barreiras limitantes internas¹¹⁴ da instituição¹¹⁵. Para que esta se dê, o trabalho estudado apresentou a proposta de constituir um controle social da instituição, a qual começaria com a implantação imediata do controle social de assiduidade, e progrediria com a diversificação de instrumentos de mesma natureza¹¹⁶, os quais estariam sob o guarda-

114 Devemos considerar que as relações sociais forjadas dentro da instituição podem ser barreiras do ponto de vista da classe trabalhadora.

115 Barreiras estas que as colocam a serviço de interesses particulares, expressões do sociometabolismo capitalista.

116 Podemos apontar para uma série desses mecanismos que podem ser apreendidos através da leitura do ANEXO C - RESOLUÇÃO NORMATIVA, o qual apresenta a proposta de implantação da jornada de trabalho flexibilizada que foi aprovada em assembleia dos TAEs e foi utilizada para negociação durante a greve local de 2014 na UFSC.

chuva teórico da proposição de isonomia para todos¹¹⁷.

Além das limitações impostas pela estrutura interna da instituição, que é expressão das relações capitalistas de produção, também devemos considerar como barreira que precisa ser superada por uma proposta da classe trabalhadora, o fato de que a ascensão do capital para sua fase monopolista e as suas respostas frente a crise estrutural acabaram por limitar o pluralismo permitido a seus opositoristas. Assim, se

na fase liberal-democrática do desenvolvimento capitalista a demanda por pluralismo ainda significava alguma coisa [...], desde o começo da fase monopolista a margem para alternativas reais tem se tornado cada vez mais estreita, até o ponto de seu quase completo desaparecimento em tempos recentes (MËSZÁROS, 2011a, p.806).

Destarte, é importante notar que todas as considerações tecidas a respeito das limitações dos avanços dentro da atual ordem sociometabólica não constituem a reorganização do trabalho nos marcos apresentados enquanto uma impossibilidade. Afirmar que é impossível reorganizar o trabalho em marcos não capitalistas, pode gerar a afirmação de que é impossível romper com a atual ordem de nossa sociedade, ou seja, estabelece-se um horizonte de não superação da atual ordem sociometabólica¹¹⁸.

Realizando um breve retorno, apontamos que a proposta de reorganização do trabalho constituída na UFSC se centra no controle do processo de trabalho, cujo núcleo decisório passaria a ser horizontalizado, o que, se efetivado, retiraria grande parte do poder vertical das estruturas da própria instituição, e desta forma haveria uma contraposição direta à divisão hierárquica vertical do trabalho, que é originada pela divisão de classes¹¹⁹.

117 Estas aferições podem ser apreendidas também através do APÊNDICE A - ANÁLISE DOCUMENTAL.

118 O conjunto de mediações para que realizemos esta afirmação não é parte do escopo deste trabalho, uma vez que discutir estes nossos marcos teóricos significa discutir a tática e estratégia para a superação da atual ordem sociometabólica, o que não é o objetivo deste trabalho específico.

119 Por este motivo, retornamos apontando o conteúdo socialista de tal

Assim, devemos considerar que a contribuição do movimento de trabalhadores que constituiu a proposta ultrapassa o diagnóstico da estrutura da Universidade e da propositura de uma reorganização do trabalho, pois além de fornecer as armas da crítica, evidencia-se uma crescente preocupação/atuação em volta da criação de uma força política capaz de materializar a reorganização do trabalho. O que acaba por indicar a relevância de se estudar o histórico de tal movimento para que mais questões possam ser elucidadas.

Contudo, tendo em vista os nossos objetivos para esta dissertação, não pudemos tratar pormenorizadamente das relações de poder que se constituem dentro da instituição e que a subordinam ao capital, bem como da relação destas com a forma de organização interna às Universidades Federais.

Diante disso, indicamos que o presente trabalho teve por objetivo colaborar com o esforço coletivo e que deste modo, consideramos que muitas questões foram esclarecidas, bem que como de nossa parte, o esforço para contribuir com a análise teve aqui, tão somente, um passo inicial, de uma caminhada que prosseguirá em projetos futuros.

proposta de reorganização do trabalho.

6 REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ABREU JÚNIOR, Nelson de. **Do Patrimonialismo Ao “NEOPATRIMONIALISMO” Gerencial: O Caso Da Universidade Estadual De Goiás.** 37. Reunião Nacional da Anped, 2015.

ALBERTO, Jorge Luís Moreira. **A participação de funcionários na construção do projeto político-pedagógico de uma instituição de ensino superior: limites e possibilidades.** Dissertação (mestrado), Pontifícia Universidade Católica de Campinas, Centro de Ciências Sociais Aplicadas, Pós-Graduação em Educação. Campinas, 248p. 2007.

AMOROSO LIMA, Ana Maria C. **Administração Pública Brasileira e o Sistema Universitário Federal: A Ética Deformada do Patrimônio.** Tese (Doutorado), Rio de Janeiro: UFRJ/Faculdade de Serviço Social, 170 p. 2006.

ANTUNES, Ricardo. ALVES, Giovanni. As Mutações do Mundo do Trabalho na era da Mundialização do Capital. Em: **Educ. Soc., Campinas**, vol. 25, n. 87, p. 335-351, maio/ago. 2004.

_____. **Neoliberalismo, trabalho e sindicatos:** reestruturação produtiva no Brasil e na Inglaterra. São Paulo: Boitempo Editorial, 1999.

ARISTÓTELES. **A Política.** São Paulo: 2.ed. Edipro, 2009.

ASSEMBLEIA DE GREVE DOS TÉCNICOS ADMINISTRATIVOS EM EDUCAÇÃO DA UNIVERSIDADE FEDERAL DE SANTA CATARINA. **Proposta para implantação da jornada de 30 horas semanais aos Servidores Técnico-Administrativos em Educação da Universidade Federal de Santa Catarina.** Florianópolis: Agosto de 2012. Disponível em: http://r30organiza.files.wordpress.com/2012/10/proposta-30h-documento_comissao-revisado3.pdf acesso dia 19/01/2014.

BECKMAN, Björn. **The Liberation of Civil Society: Neo-Liberal Ideology and Political Theory,** em: Review of African Political

Economy, 58, 1993.

BOMENY, Helena. **A reforma universitária de 1968: 25 anos depois.** Revista brasileira de ciências sociais, v. 26, n. 26, p. 51-71, 1994.

BOMFIM, Alexandre Maia do. **“EDUCAÇÃO e Trabalho” Transformou-se Em “TRABALHO e Educação”: da Construção da Identidade Marxista aos Desafios da Década de 90 pelo GTTE da ANPED.** Revista Trabalho e Educação, vol.17, n.2. 2008.

BRAGA, Ruy; BIANCHI, Alvaro. **Entre Duas Ameaças: a Burocracia e a Mercantilização da Universidade.** Em: Revista Margem Esquerda. Número 25. 2015.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil.** Brasília: Senado Federal, 1988.

_____. **DECRETO Nº 1.590**, de 10 de agosto de 1995. Dispõe sobre a jornada de trabalho dos servidores da Administração Pública Federal direta, das autarquias e das fundações públicas federais, e dá outras providências. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/D1590.htm.

_____. **DECRETO Nº 4.836**, de 9 de setembro de 2003. Altera a redação do art. 3º do Decreto nº 1.590, de 10 de agosto de 1995, que dispõe sobre a jornada de trabalho dos servidores da Administração Pública Federal direta, das autarquias e das fundações públicas federais. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/2003/D4836.htm.

_____. **DECRETO Nº 5.825**, de 29 de junho de 2006. Estabelece as diretrizes para elaboração do Plano de Desenvolvimento dos Integrantes do Plano de Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação, instituído pela Lei nº 11.091, de 12 de janeiro de 2005. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2004-2006/2006/decreto/d5825.htm.

_____. **EMENDA CONSTITUCIONAL Nº 19**, de 04 de junho de 1998. Modifica o regime e dispõe sobre princípios e normas da Administração Pública, servidores e agentes políticos, controle de despesas e finanças públicas e custeio de atividades a cargo do Distrito Federal, e dá outras providências. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/Emendas/Emc/emc19.htm>.

_____. **LEI Nº 8.112**, de 11 de dezembro de 1990. Dispõe sobre o regime jurídico dos servidores públicos civis da União, das autarquias e das fundações públicas federais. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8112cons.htm>.

_____. **LEI Nº 9.527**, de 10 de dezembro de 1997. Altera dispositivos das Leis nºs 8.112, de 11 de dezembro de 1990, 8.460, de 17 de setembro de 1992, e 2.180, de 5 de fevereiro de 1954, e dá outras providências. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l9527.htm>.

_____. **LEI Nº 11.091**, de 12 de janeiro de 2005. Dispõe sobre a estruturação do Plano de Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação, no âmbito das Instituições Federais de Ensino vinculadas ao Ministério da Educação, e dá outras providências. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2004-2006/2005/Lei/L11091.htm.

_____. **LEI Nº 8.112**, de 11 de dezembro de 1990. Dispõe sobre o regime jurídico dos servidores públicos civis da União, das autarquias e das fundações públicas federais. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/L8112cons.htm.

BRAVERMAN, Harry. **Trabalho e Capital Monopolista: a degradação do trabalho no século XX**. 3. ed. Rio de Janeiro: Zahar Editores, 1981

CAMPANTE, Rubens Goyatá. **O patrimonialismo em Faoro e Weber e a sociologia brasileira**. Rio de Janeiro: Dados, v. 46, n. 1, p.153-193, 2003. Disponível em <<http://www.scielo.br/scielo.php>>

script=sci_arttext&pid=S0011-52582003000100005&lng=en&nrm=iso>. acesso em 11 de Junho de 2016. <http://dx.doi.org/10.1590/S0011-52582003000100005>.

CARVALHO, José Murilo de. **A Cidadania a Porrete**. Jornal do Brasil: Rio de Janeiro, 18 dez. 1988, cad. B. Especial.

CGU - Controladoria Geral da União. **Coletânea de Entendimentos: Perguntas e Respostas**. 2013

CHAUÍ, Marilena de Souza. **Ventos do Processo: A Universidade Administrada**. São Paulo: Debate, v. 8, n. 34, 1980.

CHEPTULIN, Alexandre. **A dialética materialista: categorias e leis da dialética**. São Paulo: Alfa-Omega, 2004.

CHIAVENATO, Idalberto. **Administração Geral e Pública**. 3. Ed. Barueri, São Paulo: Manole, 2012.

COMISSÃO 30h, COMANDO LOCAL DE GREVE DOS TAES. **Proposta para implantação da jornada de 30 horas semanais aos Servidores Técnico-Administrativos em Educação da Universidade Federal de Santa Catarina**. Universidade Federal de Santa Catarina. Florianópolis, 2012.

CORDOVA, Rogério de Andrade, GUSSO, Divonzir Arthur, LUNA, Sérgio Vasconcelos de. **A pós-graduação na América Latina: o caso brasileiro**. Brasília: UNESCO/CRESALC/MEC/SESU/CAPES, 218p.1986.

COSTA, Vívian Flores; SCHETINGER, Maria Rosa Chitolina. **Avaliação do Clima Organizacional dos Servidores Técnico-Administrativos de uma Instituição Pública de Ensino**. Encontro de Administração Pública e Governo -EnPAG, 2012.

DARNTON, J. **‘Lost Decade’ Drains Africa’s Vitality**. The New York Times, 1994. Disponível em: <http://www.nytimes.com/1994/06/19/world/lost-decade-drains-africa-s->

vitality.html?pagewanted=2, acesso em 16.07.2016

DE ANDRADE, Carlos Alberto Nascimento. **Fundamentos para uma interpretação do Brasil: a vertente patrimonialista e suas ramificações**. Revista Educação em Questão, v. 21, n. 7, p. 161-184, 2015.

DE LIMA, Fernando Roque; **Expedientes Patrimonialistas Na Cultura Política Brasileira: Alguns Exemplos Observados Em Salvador**. Feira de Santana: Sitientibus, n.14, p.23-43, 1996

DE MATTOS, Pedro Lincoln CL. **Réplica: conservadorismo nas universidades federais-o outro lado da resistência à mudança**. Revista de Administração Contemporânea, v. 8, n. 2, p. 201-206, 2004.

DE MELO NETO, José Francisco. **Universidade no Brasil: o embate de projetos**. 1999. Disponível em: <http://www.prac.ufpb.br/copac/extelar/producao_academica/ensaios/pa_e_universidade_no_brasil.pdf>

DELGADO, Jaime Ornelas. **Neoliberalismo y capitalismo académico**. Facultad de Economía de la Benemérita Universidad Autónoma de Puebla. 2006. Apud Maria Rosimary Soares dos Santos e Halley Scarlet Almeida em Trabalho Docente, Políticas Universitárias E “CAPITALISMO Acadêmico” No Brasil. ANPAE. 2009

DI BACCO, Sidnei. **Cargo Efetivo, Cargo Comissionado, Função de Confiança e Função Gratificada**. Parecer da Controladoria Municipal de Curitiba. 2012. Disponível em: <<http://www.tdbvia.com.br/arquivos/web/cargo%20efetivo%20cargo%20comissionado%20funcao%20de%20confianca%20e%20funcao%20gratificada.pdf>>

DIFINI, Cristiane Dornelles Remião. **Avaliação da satisfação e motivação dos técnico-administrativos em uma instituição de ensino superior: Um estudo de caso**. Dissertação (Mestrado Profissionalizante em Engenharia), Escola de Engenharia, Universidade Federal do Rio

Grande do Sul, 86p. 2002.

DINIZ, Eli. **ÉTICA E POLÍTICA**. Revista de economia contemporânea, v. 3, p. 57, 1999.

DUSSEL, Enrique D. **Produção teórica de Marx, A - um comentário aos "Grundrisse"**. São Paulo: Expressão Popular, 394 p. 2012.

ERDMANN, Gero; ENGEL, Ulf. **Neopatrimonialism revisited: beyond a catch-all concept**. GIGA Working Paper. n.16, 2006. Disponível em: <<http://dx.doi.org/10.2139/ssrn.909183>>.

EVANGELISTA, Olinda. **Apontamentos para o trabalho com documentos de política educacional**. I Colóquio A Pesquisa em trabalho, educação e Políticas Educacionais. Belém: UFPA, 2009. Disponível em: < [http://www.dfe.uem.br/texto.Olinda.PDF](http://www.dfe.uem.br/texto/Olinda.PDF)>. Acesso em: 11 de Julho 2016.

FAORO, Raymundo. **Os donos do poder-formação do patronato político brasileiro**. Globo Livros, 2013.

FASUBRA. **Revista Memorial 31 anos**. 2010.

FÁVERO, Maria de Lourdes A. **Da universidade modernizada à universidade disciplinada: Atcon e Meira Mattos**. São Paulo: Cortez, 1991.

FERNANDES, Florestan. **A Gratuidade do Ensino Superior**. Cadernos da UCE, Ano I, n. 1, p. 32, 1983.

FOLTRAN, Mônica. Universidade e empresa de equipamento de registro de ponto brigam na Justiça. **Diário Catarinense**. 22 de Setembro de 2014. Disponível em: <http://dc.clicrbs.com.br/sc/noticias/noticia/2014/09/universidade-e-empresa-de-equipamento-de-registro-de-ponto-brigam-na-justica-4603923.html>. Acesso em 15 de setembro 2016.

FONSECA, João César de Freitas; SALES, Mara Marçal; DIAS, Fernando Cotta Trópia. **Psicologia, trabalho e subjetividade, modos de fazer e de ser: notas sobre as regulações vividas por trabalhadores técnico-administrativos em uma universidade pública**. Pesqui. prá. psicossociais, p. 248-258, 2010.

FONTES, Virgínia. **Brasil e o Capital-Imperialismo**. 2. ed. Rio de Janeiro: Editora UFRJ, 2010.

FRANCISCO, Ana Huertas. **“Neopatrimonialism in Contemporary African Politics**. University of Plymouth, 2010.

GARCIA, Marco Aurélio. **Liberalismo e “liberismo”**. Jornal do Brasil, Rio de Janeiro: 10 de dezembro 1989.

GONZAGA, Yone Maria. **Trabalhadores e trabalhadoras técnico-administrativos em educação na UFMG: relações raciais e a invisibilidade ativamente produzida**. Dissertação (mestrado), Universidade Federal de Minas Gerais, Faculdade de educação. Belo Horizonte, 234p. 2011.

GRUPO DE TRABALHO DEMOCRACIA UFSC. **Relatório Final**. Florianópolis: Conselho Universitário, Universidade Federal de Santa Catarina. 2014. Disponível em: <<https://gtdemocracianaufsc.wordpress.com/>>.

HANDEFAS, Anita. **A trajetória do GT Trabalho e Educação da ANPED: alguns elementos de análise**. Trab. educ. saúde, v. 5, n. 3, p. 375-398, 2007.

HOLANDA, Sérgio Buarque de. **Raízes do Brasil**. 5. ed. Rio de Janeiro: Livraria José Olympio, 1969.

KING, Katie. **Networked reenactments: Stories transdisciplinary knowledges tell**. Duke University Press, 2012.

KUENZER, Acacia Zeneida. **Educação e trabalho no Brasil: o estado**

da questão. Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais, 1991.

LEHER, Roberto. **Para silenciar os campi.** Educ. Soc., Campinas: v. 25, n. 88, p.867-891, Outubro de 2004. Disponível em <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0101-73302004000300011&lng=en&nrm=iso>. acesso em: 19 de Junho de 2016. <http://dx.doi.org/10.1590/S0101-7330200400030001>

_____. **Feições da Mercantilização da Educação e Neocolonialismo.** Experiências de Educação Popular–Análise da Conjuntura Brasileira, 2005.

_____. **Universidade no Brasil e na América Latina: tensões e contradições entre o público e o privado.** Revista Brasileira de Educação, v. 12, n. 34, p. 171-177, 2007.

_____. **Crise Universitária, crise do capital.** Em Revista Margem Esquerda. Número 25. 2015.

LEHER, Roberto; LOPES, Alessandra. **Trabalho docente, carreira, autonomia universitária e mercantilização da educação.** VII Seminário Redestrado – Nuevas Regulaciones en América Latina. Buenos Aires: Julho de 2008. Disponível em: <http://www.fae.ufmg.br/estrado/cdrom_seminario_2008/textos/ponencias/Ponencia%20Roberto%20Leher.pdf>, acesso em: 18/04/2015.

LENIN, Vladirmir Illich Ulianov. **Imperialismo: fase superior do capitalismo.** Edições Progresso, Lisboa-Moscovo, 1984.

LIMA, Kátia Regina de S. **Capitalismo dependente e “reforma universitária consentida”: a contribuição de Florestan Fernandes para a superação dos dilemas educacionais brasileiros.** Educação superior: uma reforma em processo. São Paulo: Xamã, p. 19-42, 2006.

LOPES, Luiz Antonio Coelho; BERNARDES, Francesca Ribeiro. **Estruturas administrativas das universidades brasileiras.** Seminários

de Administração - Semead, v. 15, 2005.

LUKÁCS, György. **Para uma ontologia do ser social**. São Paulo: Boitempo, v.1, 2015.

MALATESTA, Errico. **Sindicalismo e Anarquismo**. 2006. Disponível em: <<http://www.marxists.org/portugues/malatesta/1922/04/06.htm>>, acesso em: 24/02/2014

MANACORDA, Mario Alighiero. **História da educação da antiguidade aos nossos dias**. São Paulo: Cortez, 1992.
_____. **Marx e a pedagogia moderna**. Campinas: Alínea, 2010.

MANCEBO, Deise; FERREIRA, De Oliveira; JOÃO, Silva; JOÃO, Dos Reis. **Reformas e políticas: educação superior e pós-graduação no Brasil**. 2008.

MARTINS, H. F. **Burocracia e a Revolução Gerencial: a persistência da dicotomia entre política e administração**. Revista do Serviço Público, a. 48, n. 1, jan./abr. 1997. Disponível em: <<http://seer.enap.gov.br/index.php/RSP/article/view/377/383>> Acesso em: 24/11/2014.

MARX, Karl. **Grundrisse**. 1. ed. São Paulo: Boitempo, 2011.

_____. **Capital**. Livro I, 1. ed. São Paulo: Boitempo, 2013.

MAYORGA, Cláudia. **Universidade cindida, universidade em conexão: ensaios sobre democratização da universidade**. Belo Horizonte: Editora UFMG, 250 p. 2010.

MAZZILLI, Sueli. **Ensino, pesquisa e extensão: reconfiguração da universidade brasileira em tempos de redemocratização do Estado**. Revista Brasileira de Política e Administração da Educação. v. 27, n. 2, 2011.

MCCLURE, Kevin Richard. **Beyond academic capitalism: Innovation**

and entrepreneurship as institutional ethos at a public research university. University of Maryland. 2014.

MELLO, Celso Antônio Bandeira de. **Discrecionariedade e controle jurisdicional.** 2008.

MENDONÇA, Ana Waleska PC. **A Universidade no Brasil.** Revista brasileira de educação, n. 14, p. 131-150, 2000.

MÉSZÁROS, István. **Poder da Ideologia.** 1. ed. São Paulo: Boitempo, 2004.

_____. **A crise estrutural do capital.** São Paulo: Boitempo, 2009.

_____. **Para Além do Capital rumo a uma teoria da transição** 1. ed. revista. São Paulo: Boitempo, 2011a.

_____. **Filosofia. Ideologia e Ciência Social** - Ensaio de negação e afirmação. São Paulo: Boitempo, 2011b.

MONTAÑO, Carlos; DURIGUETTO, María Lucía. **Estado, classe e movimento social.** 3. ed. Cortez Editora, 201.

MORHY, Lauro. **A estrutura departamental na Universidade pública.** São Paulo. USP, v. 29, 2000.

MUSTAPHA, Abdul Raufu. **States, Predation and Violence: Reconceptualizing Political Action and Political Community in Africa.** Panel on State, Political Identity and Political Violence. 10th General Assembly of CODESIRA, Kampala, Uganda, Dezembro, 2002.

MUXANGA, Paulo Fernando Chiveia. **Possibilidades e Limites dos Conselhos Consultivos como Fatores de Democratização e de Controle Social de Políticas Públicas em Moçambique: O Caso de Angoche.** Florianópolis: UFSC, 2013. 172 p. Dissertação (mestrado) - Programa de Pós-Graduação em Sociologia Política, Centro de Filosofia e Ciências Humanas, Universidade Federal de Santa Catarina. 2013.

NAVES, Márcio. **Prefácio, O Socialismo Jurídico**. São Paulo: 1. ed. Boitempo, 2012.

NECKEL, Roselane. **UFSC 50 anos: Trajetórias e Desafios**. Florianópolis: UFSC, 2010.

NETO, Luiz Henrique da Rocha. **A formação do Estado brasileiro: patrimonialismo, burocracia e corrupção**. Revista do Mestrado em Direito, Brasília: UCB, 2011.

NETTO, José. **Elementos para uma Leitura Crítica do Manifesto Comunista**. Disponível em: <http://www.pcb.org.br/fdr/docs/jose-paulo-netto-manifesto.pdf>, acesso dia 25/02/2014.

_____. **Capitalismo Monopolista e Serviço Social**. 2. ed. São Paulo: Cortez, 1996.

OLIVEIRA, Antonio Eduardo Alves de. **Democracia e Autonomia nas Universidades Públicas**. Associação dos Professores Universitários do Recôncavo. 2015. Disponível em: <<http://apur.org.br/democracia-e-autonomia-nas-universidades-publicas-4/>>

OLIVEIRA, Ciro Eduardo Silva de. **Reforma ou Revolução: A Administração Pública Gerencial e os Servidores Técnico-Administrativos em Educação da UFSM**. Dissertação (mestrado), Universidade Federal de Santa Maria, Santa Maria, 202p. 2015.

OLIVEN, Arabela Campos. **Arquipélago de competência: universidades brasileiras na década de 90**. Cadernos de Pesquisa, n. 86, p. 74-78, 2013.

OLUKOSHI, Adebayo. **State Conflict and Democracy in Africa: The Complex Process of Renewal**, in: Joseph, Richard (ed.), *State, Conflict and Democracy in Africa*, London: Lynne Rienner, p. 451-465. 1999.

PALUDO, Augustinho Vicente. **Administração Pública: teoria e mais**

de 500 questões. Rio de Janeiro: Elsevier, 2010.

PEREIRA, Moacir. Entrevista. **A Notícia**. 13 Set. 2014. Disponível em: <http://anoticia.clicrbs.com.br/sc/noticia/2014/09/sera-feito-o-pagamento-das-horas-efetivamente-trabalhadas-afirma-reitora-da-ufsc-sobre-greve-dos-servidores-4597628.html>.

PINHEIRO, Luisa; LABES, Marília; BOMFIM, Murilo. Zero Entrevista: Roselane Neckel – Chapa 5. **Jornal Zero**. Florianópolis. Ano XXX, Número 3, p. 14, Novembro de 2011.

PINTO, Álvaro Vieira. **A questão da universidade**. São Paulo: Cortez, 1986.

PINTO, Lauisa Barbosa. **Qualidade de vida no trabalho para os servidores técnico-administrativos de uma universidade federal em Minas Gerais**. Dissertação (mestrado) – Universidade Federal de Lavras, 173p. 2013.

PINTO, Marina Barbosa. **A subordinação do trabalho docente à lógica do capital**. São Paulo: Outubro, n. 4, p. 17-24, 2000.

PORTELLA, Andrey Luise Vieira; DACOLETO, Carina Alves da Silva. **A relação entre Trabalho e Educação nas produções da ANPEd: o “GT 9” em foco**. 4. Congresso Internacional de Educação, Pesquisa e Gestão. 2012.

PÔRTO, José Leonir Cardoso. **Estrutura organizacional em IFES: proposta para uma revisão do modelo na UFSM**. Artigo (especialização) - Universidade Federal de Santa Maria, Centro de Tecnologia, Curso de Especialização em Agente de Inovação Tecnológica, 2007.

QUARESMA, Silvia Jurema Leone. **O Estado e dominação nos pressupostos de Marx, Weber e Durkheim**. Achegas.net, 96-104, 2009. Disponível em: http://www.achegas.net/numero/42/silvia_jurema_42.pdf>, acesso em:

25/08/2014.

RIBEIRO, C. V. dos S. **Trabalho técnico-administrativo em uma instituição federal de ensino superior: análise do trabalho e das condições de saúde**. Tese (Doutorado em Psicologia) – Instituto de Psicologia, Universidade do Estado do Rio de Janeiro, Rio de Janeiro, 181p. 2011.

RIBEIRO, Darcy. **A universidade necessária**. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1982.

RIBEIRO, Nelson de Figueiredo. **Administração acadêmica universitária: a teoria, o método**. Rio de Janeiro: LTC, 1977.

REORGANIZA UFSC: ISONOMIA PARA TODOS. **Relatório Final**. Florianópolis: maio de 2013. Disponível em: <http://reorganiza.ufsc.br/2013/06/06/disponivel-relatorio-final-do-gt-reorganiza/> acesso em: 19/01/2014

ROSDOLSKY, Roman. **Estrutura e Gênese de O Capital de Karl Marx**. Rio de Janeiro: EDUERJ: Contraponto, 2001.

ROTH, Günther. **Personal Rulership, Patrimonialism, and Empire-Building in the New States**, em: World Politics, 20, pp. 194-206. 1968.

SANTOS, Maria Rosimary Soares dos. **A Universidade em Tempos de Reforma: Sindicato e Trabalho Docente**. VII Seminário Redestrado – Nuevas Regulaciones en América Latina. Buenos Aires: Julho de 2008.

SANTOS, Maria Rosimary Soares dos; ALMEIDA, Halley Scarlet. **Trabalho Docente, Políticas Universitárias e “CAPITALISMO Acadêmico” no Brasil**. Cadernos Anpae. n.8, 2009. Disponível em: <http://www.anpae.org.br/congressos_antigos/simposio2009/238.pdf>.

SAVIANI, Dermeval. **Interlocuções pedagógicas** – conversa com Paulo Freire, Adriano Nogueira e 30 entrevistas sobre educação. Autores Associados: Campinas/SP: 2010.

SCHWARTZMAN, Simon. **Bases do autoritarismo brasileiro**. 3. ed. Rio de Janeiro: Campus, 1988.

_____. **Nota sobre o patrimonialismo e a dimensão pública na formação da América Latina contemporânea**. Digit., dez, 2006. Disponível em: <<http://www.schwartzman.org.br/simon/patrimonialismo06.pdf>>.

SEIBEL, Erni J. **Cultura Política, Ética e gestão política**. ENAMPAD, 18, Curitiba, 1994.

SILVA, Elizabeth F. da. **Ontogenia de uma universidade: a Universidade Federal de Santa Catarina (1962-1980)**. Tese de Doutorado, USP, 2000.

SILVA, Mauri Antonio da. (org.) **Crítica à privatização do Ensino Superior no Brasil**. Florianópolis: Editoria em Debate. 2013

SINPSI-SC. Sindicato dos Psicólogos de Santa Catarina. **Boletim Eletrônico**. Abril de 2016.

SLAUGHTER, Sheila; LESLIE, Larry L. **Academic capitalism: Politics, policies, and the entrepreneurial university**. The Johns Hopkins University Press, 1997.

SLAUGHTER, Sheila; RHOADES, Gary. **Academic capitalism and the new economy: Markets, state, and higher education**. The Johns Hopkins University Press, 2010.

SOUZA, Jessé. **A Ética Protestante e a Ideologia do Atraso Brasileiro**. Revista Brasileira de Ciências Sociais, São Paulo: v. 13, n.38, Outubro de 1998. Disponível em <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0102-69091998000300006&lng=en&nrm=iso>, acesso em: 11/06/2016. <http://dx.doi.org/10.1590/S0102-69091998000300006>.

_____. **A ralé brasileira: quem é e como vive.** Editora UFMG, 2009.

_____. **A atualidade de Max Weber no Brasil. Revista Cult, Edição 124,** 2013. Disponível em: <<http://revistacult.uol.com.br/home/2010/03/a-atualidade-de-max-weber-no-brasil/>>, acesso em: 12/02/2016.

TAVARES, Elaine; MOYSES Raquel. **Esta Democracia?! Ou a invenção do novo...** m: RAMPINELI. W. j; ALVIM V.; RODRIGUES G. (orgs) Universidade: a democracia ameaçada. 2. ed. São Paulo: Xamã, 2005.

TEIXEIRA, Anísio. **Educação e universidade.** Editora UFRJ, 1962.]

THEOBOLD, Robin. **Patrimonialism. Research Note,** em: World Politics, 34, p. 548-559.1982.

TRAGTENBERG Maurício. **A Delinquência Acadêmica.** Revista espaço acadêmico, ano II, Número 14, 2002.

TREIN, Eunice; CIAVATTA, Maria. **O percurso teórico e empírico do GT Trabalho e Educação: uma análise para debate.** Red Revista Brasileira de Educação, 2000.

TSUKAMOTO, Satoshi. **Academic Capitalism and Its Influence on Universities in the United States.** Faculty of International Communication, Aichi University. 2013.

TUMOLO, Paulo Sergio. **Trabalho, Alienação E Estranhamento: Visitando Novamente Os “MANUSCRITOS” de Marx.** 27. Reunião Nacional da ANPED, 2004. Disponível em: <<http://27reuniao.anped.org.br/gt09/t0916.pdf>>.

_____. **O Trabalho Na Forma Social Do Capital e O Trabalho Como Princípio Educativo: Uma Articulação Possível?** Educ. Soc., Campinas, vol. 26, n. 90, p. 239-265, Jan./Abr. 2005. Disponível em: <<http://www.cedes.unicamp.br>>.

UFSC. Gabinete da Reitoria. **Constitui Grupo de Trabalho de Diagnóstico e Dimensionamento Prospectivo**. Portaria n. 1580, de 10 de outubro de 2012.

UFSC. Conselho Universitário. **Estatuto**. Florianópolis: p.25, 2013. Disponível em: [https://repositorio.ufsc.br/bitstream/handle/123456789/99561/Estatuto 2013.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ufsc.br/bitstream/handle/123456789/99561/Estatuto%202013.pdf?sequence=1&isAllowed=y)>

VALLE, Arthur Schlunder. **Trabalhadores técnicos-administrativos em educação da UFMG: inserção institucional e superação da subalternidade**. Dissertação (mestrado), Universidade Federal de Minas Gerais, Faculdade de educação. Belo Horizonte 182p. 2014.

VASCONCELOS, José Gerardo. **Educação, Verdade e Descentralização da Categoria Trabalho**. 23. Reunião Nacional da ANPED. 2000.

VIEIRA, Arlan Raubach Hoffmann et al. **A administração pública patrimonialista e seu caráter dominante**. Revista Gestão Premium. Osório: dezembro de 2012.

VIEIRA, Euripedes Falcão; VIEIRA, Marcelo Milano Falcão. **Funcionalidade burocrática nas universidades federais: conflito em tempos de mudança**. Revista de Administração Contemporânea, v. 8, n. 2, p. 181-200, 2004a.

_____. **Tréplica**. Revista de Administração Contemporânea, v. 8, n. 2, p. 207-211, 2004b.

VIEIRA, Fernando de Oliveira. **Limitações no desenvolvimento e na carreira de funcionários técnicoadministrativos nas universidades do Rio de Janeiro**. Trabalho e educação, v. 9, p. 1-18, 2001. Disponível em: <http://27reuniao.anped.org.br/gt09/t097.pdf>>.

WANDERLEY, Luiz Eduardo W. **O que é universidade**. 1983.

WEBER, Max. **Classe, estamento, partido.** Ensaios de Sociologia. 5. ed. Rio de Janeiro: LTC, p. 211-28, 1982.

WEBER, Max. **Economia e sociedade.** Brasília: Editora UNB, v.1, 1991.

_____. **Economia e sociedade: fundamentos da sociologia compreensiva.** Brasília: Universidade de Brasília, v.2, 1999.

APÊNDICE A - ANÁLISE DOCUMENTAL

Tendo em vista a necessidade de expor nossa análise documental do Relatório do Grupo de Trabalho Reorganiza UFSC: Isonomia para todos, apresentaremos abaixo o seu detalhamento através das categorias de análise organização e reorganização do trabalho, que serão expostas nesta ordem.

Tabela 1- Categoria x Subcategoria

Categoria	Subcategoria
Organização do Trabalho	Jornada de trabalho
	Informação
	Planejamento
	Violência

Através da relação entre categoria e subcategoria, traçamos um horizonte analítico onde apresentamos nas tabelas abaixo os extratos no texto analisado que se envolvem com a categorização acima.

Tabela 2 - Extratos Organização do Trabalho x Jornada de Trabalho

Extratos: Organização do trabalho x Jornada de Trabalho
As entrevistas setoriais demonstraram que os usuários da UFSC não possuem isonomia no horário de atendimento, pois ficou evidenciado a diversidade de horário entre os setores da Universidade. Entre essas diferenças podemos citar: atendimento somente durante o horário comercial; atendimento somente a tarde; atendimento somente algumas manhãs e algumas tardes da semana; atendimento ininterrupto variado, ou seja, alguns começam as 7h30min, outros às 8h, outros às 10h completando no mínimo 8h a partir do horário inicial. A partir desta informação os entrevistados afirmaram que há a demonstração, por parte dos usuários, de insatisfação com o horário de atendimento. p.87

Em geral, a insatisfação demonstrada pelos usuários, em relação ao horário de atendimento do setor, não implica necessariamente em mudanças que contemplem suas necessidades. Apesar de haver iniciativas nesse sentido, como os setores que já atendem ininterruptamente, pois o fazem baseado na necessidade do usuário, o total de horas atendidas ainda fica aquém do atendimento adequado, pois ainda deixa pessoas e setores sem atendimento. Portanto, podemos afirmar que atualmente os usuários não têm condições de participação na determinação dos horários de atendimento dos setores da UFSC. p.88

Fica evidente, a partir das entrevistas setoriais, que os TAEs da UFSC não possuem isonomia de carga horária, quando muitos afirmam que para melhor atender os usuários, além da carga horária oficial, permanecem constantemente mais tempo no setor, seja no horário do almoço, seja após o horário; é perceptível, também, no imenso incômodo demonstrado por muitos TAEs em relação a desigualdade em que os horários estão organizados na UFSC, os trabalhadores verbalizam que enquanto uns trabalham mais horas que a carga horária normal outros não cumprem nem mesmo a carga horária. Os TAEs também relatam, que eles mesmos, como usuários individuais ou representando setores, às vezes são surpreendidos com portas de alguns setores fechadas quando os procuram, tal fato dá indicativos de que não há isonomia de carga horária entre os TAEs da UFSC. p.88

Por meio do dimensionamento de pessoal e da Matriz de Alocação aplicada aos Centros de Ensino, foi possível verificar que não há isonomia na distribuição de TAEs e cargos lotados em cada fração. Também realizamos a quantificação dos principais usuários dos serviços oferecidos pela UFSC quando se tratava de pessoa física com vínculo institucional e por meio da Matriz de Alocação constatou-se que não há proporcionalidade entre n° de TAEs e quantidade de usuários identificadas em cada fração. p.89

Entre os que responderam que desenvolveram projetos de extensão,

no universo de apenas 19% dos respondentes, menos da metade tem formalização e carga horária específica para executá-lo. Os demais desenvolvem para além do seu horário de trabalho. Entre os que não desenvolveram projetos de extensão, que corresponde a 48% dos TAEs respondentes, a maioria informou que não desenvolveu por falta de oportunidade ou de conhecimento. p.127

Entre os que responderam que desenvolveram projetos de pesquisa, no universo de apenas 18% dos respondentes, a minoria tem formalização e carga horária específica para executá-lo na universidade. Os demais desenvolveram para além do seu horário de trabalho. Entre os que não desenvolveram projetos de pesquisa, que corresponde a 47% dos TAEs respondentes, a maioria informou que não desenvolveu por falta de oportunidade ou de conhecimento. p.127

Tanto em relação à extensão quanto à pesquisa, tivemos uma taxa de abstenção de aproximadamente 33%, que somada à falta de conhecimento sobre o direito demonstra a distância entre o direito de execução destas atividades previsto no PCCTAE e a realidade de oportunidades na instituição. p.127

Tanto a resposta sobre a extensão bem como a pesquisa indicam a necessidade de desenvolvimento de políticas institucionais que viabilizem aos TAEs o desenvolvimento de projetos de pesquisa e extensão como parte de suas atividades na instituição. p.128

Por meio dos dados obtidos sobre a formação dos trabalhadores, podemos aferir que tem aumentado o número de novos trabalhadores que entram com um nível de capacitação acima do que é exigido pelo cargo, mas que, ao mesmo tempo em que se possui uma valiosa força de trabalho qualificada, a UFSC não consegue dar vazão à vontade dos TAEs exercerem atividades de pesquisa e extensão (que são inerentes à sua atuação dentro da universidade). p.128

Apesar de não haver uma política transparente e isonômica com relação às possibilidades de formação e capacitação, menos de 50%

dos TAEs respondentes dizem não estar atualmente em processo de formação (estudo), ou seja, mais de 50% dos TAEs hoje estão procurando uma capacitação e/ou formação para que possam desenvolver suas capacidades (no sentido amplo). p.128

Já por meio das entrevistas setoriais, foi possível identificar como está organizado o atendimento aos usuários na UFSC. A maioria dos entrevistados apontou o atendimento em 08 horas divididas em dois turnos, embora com horários não uniformes, por tentar se adequar ao máximo possível às necessidades dos usuários. Ou seja, alguns setores iniciam o atendimento mais cedo ou adiam a saída para o almoço de forma a atender estudantes e professores antes ou após as aulas iniciarem. Porém, foi praticamente unânime entre os entrevistados de setores que atendem em dois turnos, a afirmação de que, devido à demanda, ultrapassam sua carga horária diária para contemplar satisfatoriamente os usuários nos horários em que necessitam. Entre os aspectos apontados para este fato, podemos destacar a diminuição do horário de almoço, a permanência após o horário no final da jornada de trabalho, a vinda à UFSC no sábado, o fato de alguns TAEs levarem trabalho para casa, apesar de não ser previsto no contrato de trabalho; a solicitação da chefia para ultrapassar o horário contratual para dar conta das demandas, entre outros, demonstrando, por fim, que há uma sobrecarga para o trabalhador. p.150

Segundo muitos entrevistados, tal sobrecarga ocorre porque o horário de funcionamento do setor é reduzido e, por isso, insuficiente para o atendimento ao usuário; por esta razão, apontam que ficam a maior parte do tempo atendendo usuários e dessa forma precisam usar horas além da carga horária para leitura e elaboração de documentos. p.150

Os TAEs apontam ainda o desconforto causado pela dificuldade de sair no horário, tanto para o almoço, quanto na hora de finalizar o turno, pois é frequente usuários, sejam estudantes, TAEs ou docentes chegarem “correndo para tentar a sorte de serem atendidos”. Desta forma, os trabalhadores, sensibilizados, acabam ultrapassando sua carga horária. Outro problema apontado pelos entrevistados é que a

não uniformidade de horário, na UFSC, provoca o aumento da jornada de trabalho, já que os setores que fecham para almoço possuem horários incompatíveis com os setores que oferecem atendimento ininterrupto, fazendo com que os TAEs sintam a necessidade de estar sempre disponíveis para atender os diferentes setores, os estudantes, os docentes e os TAEs da UFSC. p.150

Numa incidência um pouco menor, identifica-se a organização de setores em um turno ininterrupto diurno. Segundo os TAEs, tal organização atende melhor aos usuários, tendo em vista que a maior procura pelos serviços acontece no horário de almoço, noite e períodos fora de horário comercial. Porém, salientam que, apesar de ter melhorado a oferta dos serviços, o atendimento desta forma deixa a desejar, já que ainda é restrito em horário e deixa de contemplar muitos usuários. Consideram também que, pela restrição de horário, tal composição sobrecarrega o trabalhador, que fica a maior parte do período em função do atendimento ao usuário. Por esta razão, os TAEs entendem como necessária a ampliação de horário de funcionamento do setor em que trabalham, assim como em toda a UFSC. p.151

Tratando ainda sobre a organização dos setores, as entrevistas evidenciaram que poucos setores reservam parte do horário de funcionamento exclusivamente para atividades internas, dentre estes há alguns que durante toda a semana atendem aos usuários durante um período do dia e no outro período realizam trabalho interno; há setor que seleciona dois ou três períodos na semana para os trabalhos internos e o restante do período de funcionamento atende aos usuários. Alguns setores explicitaram que, apesar de não ter um horário exclusivo para demandas internas, sentem tal necessidade. Porém, entendem que, se o horário de atendimento fosse ampliado, talvez esta necessidade diminuísse, haja vista que teriam mais tempo para atender aos usuários e nos horários mais tranquilos poderiam resolver questões internas. No caso dos setores que já organizam o período de funcionamento com expediente interno e externo, os TAEs salientam que durante o expediente interno atendem muitas ligações de usuários em geral e que, portanto, não seria correto afirmar que

são períodos de expediente exclusivamente interno. p.152

Para finalizar, conforme entrevista, podemos perceber uma insatisfação entre os usuários em relação ao período de atendimento dos setores, sejam usuários individualmente, que não encontram os setores abertos nos horários que mais lhes convêm, ou seja, antes de iniciar as aulas, no intervalo para almoço e ao final do turno da tarde; seja setor, que devido a não uniformidade de horário de atendimento na UFSC, encontra dificuldade de realizar contatos e resolver problemas. Os entrevistados destacam que estudantes, por exemplo, precisam perder parte das aulas para serem atendidos em alguns setores. Destacam, como já foi mencionado, a ocorrência frequente de pessoas apressadas por encontrarem o setor ainda em funcionamento, bem como afirmam a recorrência de se encontrar também pessoas em espera pela abertura do setor durante o horário de fechamento para almoço; outro aspecto que demonstra a insatisfação dos usuários é a procura por meio de telefone nos horários que o setor está fechado. Levando em conta todos estes aspectos, os TAEs afirmam ouvir muitas reclamações a respeito do horário de funcionamento dos setores e, por isso, consideram fundamental a ampliação de atendimento aos usuários. p.154

Também registramos algumas contradições quando o participante afirma que o atual horário supre as necessidades de atendimento. “O atendimento aos alunos deve ser durante o período de aula dos mesmos, e se temos pessoal é plenamente atendido”. Conforme esta fala, o usuário-aluno deverá ser atendido durante o horário de aula. Contudo, desta forma, o estudante necessitaria sair das aulas para ser atendido, o que se supõe gerar prejuízo acadêmico. p.156

Foi apontada a questão dos espaços ociosos na UFSC com o não atendimento no período noturno, como podemos observar neste depoimento: “Há setores que só funcionam no período da manhã e que não funcionam à noite. Para os cursos noturnos, a UFSC não funcionar à noite é um absurdo”. p.156

A intensificação e precarização das condições de trabalho encontram

respaldo na forma como o planejamento e a comunicação institucional são realizados. O fato de alguns TAEs apontarem a estrutura da UFSC como sendo “desorganizada”, mostra o quão precário é tanto o planejamento quanto a comunicação na instituição. Sem espaço para pensar em como suas atividades serão realizadas, os TAEs desenvolvem suas atividades pautados na resolução das demandas mais imediatas. Assim, acabam sendo engolidos pelas mesmas. E, em virtude da demanda cada vez maior de trabalho, questões caras a um bom desenvolvimento das atividades laborais, como a capacitação, não são acessíveis a todos os TAEs. Essa situação torna-se mais precária quando levamos em conta a questão dos campi e demais setores isolados da UFSC, os quais encontram, como mais um empecilho no seu processo de capacitação, a distância geográfica. Além do agravante, presente em alguns setores, nos quais as chefias não autorizam ou dificultam a realização de capacitação dos trabalhadores do setor. p.157-158

Se não bastassem todas essas considerações, essa limitação temporal ensejada pela jornada de trabalho dos TAEs não permite que os usuários tenham suas demandas de atendimento plenamente atendidas. Muitas vezes, para obter atendimento, os usuários procuram os setores que oferecem o serviço desejado no horário em que o TAE deveria estar almoçando. Não é difícil deduzir que isso sobrecarrega o TAE. Outro ponto muito lembrado nas entrevistas setoriais foi o fato trazido por alguns TAEs de que determinados trabalhos extrapolam a jornada de trabalho, pois os prazos estipulados são exíguos. Isso se concretiza em horas extras não remuneradas e TAEs vindo realizar sua jornada aos finais de semana. Não é difícil supor que a saúde do trabalhador é diretamente atingida por essa sobrecarga de trabalho. p.158

Poderíamos aferir, a partir destes dados, que a forma e o tempo com que a jornada de trabalho está organizada, atualmente, dificulta que os TAEs participem de cursos de capacitação. p.177

A maioria dos TAEs entrevistados afirma que não há autonomia de trabalho na UFSC. Entre as justificativas mais apontadas, podemos

destacar: muito atrelamento às diferentes chefias, sejam diretores, coordenadores, entre outros; há muita centralidade na universidade; os TAEs precisam pedir autorização aos chefes para agir; os TAEs não podem decidir; há centralização das informações; há diretores que monopolizam o trabalho; nada acontece sem o parecer do diretor; tudo passa pelos docentes; os TAEs só executam os procedimentos já aprovados pela chefia; não há poder de decisão entre os TAEs; há muita centralidade por parte da Administração Central; decisões setoriais, por vezes, não são respeitadas pela Administração Central; o repasse da informação e decisões orçamentárias e estratégicas nem sempre são apresentadas claramente para alguns setores; e, ainda, alguns asseguram que já houve mais autonomia para realizar as ações na UFSC. p.184

Indo além, os respondentes do questionário também destacaram a necessidade que eles próprios, ou seus setores, possam ser atendidos em outros setores da Universidade, conforme pode ser observado na fala a seguir: “Hoje se preciso ir até a SEGESP, por exemplo, tenho que aguardar o fim do horário de almoço, às 14 horas, para ser atendido, deixando meu posto de trabalho descoberto”. Um respondente também exemplificou que em seu setor, um laboratório de ensino, os alunos fizeram abaixo-assinado para utilizá-lo das 12 às 14 horas e depois das 18. Contudo, tal horário é inviável, pois há somente um técnico trabalhando das 8 às 12 horas e das 14 às 18 horas. p.207

Hoje, é errado dizer que a jornada de trabalho oficial é de 8h diárias. Neste tempo deve também ser computado não somente a pausa para o almoço, como ainda o tempo de trajeto da residência ao trabalho. Não podemos esquecer que vivemos numa cidade com graves problemas de mobilidade, sobretudo para quem se locomove com o transporte coletivo. Ao ingressar na UFSC como servidor, eu morava no bairro Rio Vermelho, gastando cerca de 3h diárias para ir e voltar ao trabalho. Somada à pausa para o almoço, isso equivale a uma jornada de 13h diárias. p.215

Hoje a dedicação para a UFSC está em cerca de 12 horas diárias,

transformando a vida dos TAEs em quase que dedicação exclusiva à universidade. Consequentemente seu tempo de lazer está diminuindo, o que contribui diretamente na sua motivação e qualidade de vida. p.215

Jornada de trabalho como moeda de troca: a existência de setores com jornada de 30 horas semanais e outros com 40 horas semanais possibilita a existência de grupos de poder em que os STAEs são constrangidos a colaborarem devido à evidente melhoria em sua qualidade de vida quando trabalham 30 horas semanais; p.413

Podemos sintetizar a tabela acima apontando que a Jornada de trabalho dos TAEs atualmente se organiza de modo não uniforme, é utilizada como moeda de troca facilitando a existência de grupos de poder, bem como hoje há limitações práticas para que as possibilidades da mesma - expressas no plano de carreira da categoria - possam ser exercidas.

Tabela 3 - Extratos Organização do Trabalho x Informação

Extratos: Organização do trabalho x Informação
<p>O levantamento de dados para tanto, todavia, mostrou-se enquanto trabalho hercúleo. A inconsistência entre os dados disponíveis em organogramas exibidos em sítios na Internet, estatutos e informações dos próprios setores dificultou bastante a compreensão da estrutura organizacional e organizativa da Instituição. Além dessas inconsistências, o cadastro de setores disponível na SEGESP não possuía identidade com a maioria dos dados de estrutura coletados pelo grupo. p.58</p> <p>[...]Os usuários da UFSC não possuem informações sobre os horários dos serviços prestados; p.82</p> <p>[...]Não há transparência e publicidade da atual política de distribuição e movimentação de TAEs na UFSC. p.82</p> <p>Segundo os TAEs que participaram das entrevistas, poucos setores</p>

possuem uma forma de divulgação dos horários dos serviços prestados aos usuários. Entre as formas citadas podemos destacar horários publicizado no site e/ou na porta do setor. A maioria dos setores não possui uma forma de divulgação e os TAEs afirmam que os usuários se baseiam no horário de funcionamento da UFSC, porém, se considerarmos que a UFSC não apresenta um horário de atendimento ao usuário uniforme, podemos concluir que a maioria dos usuários não possui informações sobre horários dos serviços prestados. Com base na falta de divulgação dos horários de atendimento dos setores os entrevistados salientam que não é pouco comum verem usuários insatisfeitos por encontrarem portas fechadas e não terem atendimento. p.88

Segundo o memorando nº 89/2013/DDP/SEGESP encaminhando pela SEGESP para o GT Reorganiza UFSC, “atualmente, não temos [Segesp] nesta Universidade, uma política de remoção formalizada”. Os pontos atuais levados em consideração abrangem apenas informações que são fornecidas pelos responsáveis pelos setores de origem e destino e a vontade manifestada pelo TAE. A Segesp não conta com informações sobre a estrutura organizacional, a localização física dos TAEs, o número de TAEs por localização física, a necessidade de atendimento do usuário, a formação e habilidades do TAE para a elaboração de critérios que possam orientar a política de distribuição. Sem parâmetros comparativos, não há conhecimento das necessidades dos setores, usuários ou dos TAEs da UFSC. Logo, não há critérios isonômicos de movimentação entre os TAEs, entre os setores e consequentemente, a UFSC não considera a isonomia de intensidade de trabalho como critério de movimentação. As informações sobre a política de movimentação não estão disponíveis no sítio eletrônico e considerando que não há uma política de movimentação definida, não é possível haver transparência. Finalmente, o item 8 (vide Apêndice D) do memorando encaminhado pelo GT para a Segesp, intitulado transparência, não foi respondido. p.89

Apesar de não haver uma política transparente e isonômica com relação às possibilidades de formação e capacitação, menos de 50%

dos TAEs respondentes dizem não estar atualmente em processo de formação (estudo), ou seja, mais de 50% dos TAEs hoje estão procurando uma capacitação e/ou formação para que possam desenvolver suas capacidades (no sentido amplo). p.128

Além da falta de oportunidade, também há a questão da desinformação, ou seja, os trabalhadores desconhecem as possibilidades de formação continuada dentro da universidade e a abertura que a UFSC poderia dar para que houvesse uma maior qualificação dos seus trabalhadores, tanto na questão de desenvolvimento de pesquisa como em projetos de extensão. p.128

De maneira mais ampla, pudemos identificar que alguns apontamentos foram comuns à grande parte dos trabalhadores que participaram de, ao menos, uma etapa das coletas dos dados. Inicialmente, verificamos que os TAEs têm certa dificuldade em limitar a área de atuação de cada setor, ou seja, as atividades não são bem definidas e distribuídas, e isso vem gerando tanto excesso de trabalho quanto alguns conflitos. p.142

Os TAEs solicitaram mais transparência nos critérios de seleção para preenchimento de vagas nos cursos de capacitação oferecidos pela instituição, informações mais completas quando da recusa da solicitação de inscrição e cursos ministrados nos campi, pois os trabalhadores externos a Florianópolis enfrentam maiores dificuldades para o deslocamento intermunicipal, seja por condições financeiras do campus (compra de passagens, diárias) ou condições de disponibilidade em função do acúmulo de trabalho. p.144

De forma pontual, e, para encerrar as análises de caráter mais amplo, foram indicados, ainda, desconfortos com relação a: acessar sistemas utilizando login de outras pessoas (SPA, sistemas de auxílios financeiros, controle de saldos, tramitação de documentos) por desinteresse do responsável ou falta de capacitação institucional; falta de vinculação entre os diversos sistemas informatizados utilizados na UFSC (eles deveriam “conversar”); necessidade de estender horários de expediente ou cumprir jornadas aos finais de semana em

decorrência da estrutura deficitária da Universidade; redirecionamento de ligações, já que os usuários frequentemente confundem os setores quando buscam os serviços da UFSC para a satisfação de suas necessidades (apontaram como desorganização institucional) e dificuldades em utilizar os serviços do Arquivo Central, devido à falta de espaço físico para arquivos (chamados “arquivos mortos”). p.145

Diversos TAEs falaram nas entrevistas setoriais que faltava clareza no tocante às atribuições concernentes aos seus setores de trabalho. E a falta de clareza sobre as atribuições do setor traz, como uma das consequências, o desvio de função. Nas entrevistas setoriais realizadas nos três campi, foi relevante a quantidade de menções dadas sobre a falta de um regimento dos Campi. As decorrências da falta de tal instrumento trazem como consequência a não definição dos setores e as respectivas funções que os mesmos desempenham ou deveriam desempenhar. Outra decorrência é que a incerteza gerada pela falta de regimento acarreta o acúmulo de tarefas, muitas das quais sem relação com as atribuições tanto dos TAEs quanto dos supostos setores, configurando desvio de funções das mais diversas ordens. p.158

Salientam que o profissional que chega, sem receber qualquer treinamento, precisa por si só buscar as informações necessárias para a atuação no setor. Ilustram tal fato com frases como “o TAE que chega precisa correr atrás da informação”, “caçar as informações” e que saber o que faz o setor torna-se “uma busca individual”. p.180

Explicitam a falta de manuais ou registro sobre processos, procedimentos, atribuição e atividades do setor, e que o aprendizado das atribuições e atividades do setor se dá no dia a dia, de acordo com a necessidade que vai aparecendo. Explicam que o maior aliado para quem chega ou para quem muda de setor são os próprios trabalhadores do setor ou de setores similares, porém estes nem sempre têm tempo para sentarem e passar a informação. Apresentam, como grande problema, a chegada em setores nos quais ainda não tinha nenhum TAE ou que o TAE que ali trabalhava se aposentou

antes do novo chegar. Citam que nestes casos os TAEs sentem-se literalmente jogados no setor e sentem-se constrangidos por não saberem por onde começar. p.181

Além das questões citadas acima, é quase unânime o apontamento de que um dos grandes problemas da UFSC é não ter claras as atribuições e atividades dos setores, nem para os TAEs, mas com muito mais frequência para as chefias, que por tal razão fazem exigências descabidas. Enfatizam, por vezes, a falta de conhecimento por parte das chefias, da legislação adequada às atividades do setor e dos procedimentos necessários para o funcionamento do mesmo, e neste sentido apontam a necessidade de preparação dos profissionais que atuarão como chefia. Lembram que as chefias passam e os TAEs ficam, porém estes últimos são pouco ouvidos. p.182

A maioria dos TAEs entrevistados afirma que não há autonomia de trabalho na UFSC. Entre as justificativas mais apontadas, podemos destacar: muito atrelamento às diferentes chefias, sejam diretores, coordenadores, entre outros; há muita centralidade na universidade; os TAEs precisam pedir autorização aos chefes para agir; os TAEs não podem decidir; há centralização das informações; há diretores que monopolizam o trabalho; nada acontece sem o parecer do diretor; tudo passa pelos docentes; os TAEs só executam os procedimentos já aprovados pela chefia; não há poder de decisão entre os TAEs; há muita centralidade por parte da Administração Central; decisões setoriais, por vezes, não são respeitadas pela Administração Central; o repasse da informação e decisões orçamentárias e estratégicas nem sempre são apresentadas claramente para alguns setores; e, ainda, alguns asseguram que já houve mais autonomia para realizar as ações na UFSC. p.184

Segundo alguns trabalhadores, esta situação ocorre porque não há definição clara de quais são as atribuições dos setores e as atividades que devem realizar e por que faltam diretrizes internas em determinados setores da universidade, isso acarreta, por parte de chefias, a imposição de atividades que não são atribuições do setor. Salientam que, em decorrência do comprometimento dos TAEs, estes

“se viram” com o que têm para resolver os problemas e, apesar das condições inadequadas, muitas atividades são realizadas. Porém, lembram que, nestes casos de “autonomia perigosa”, se algo não funciona, a responsabilidade recai apenas sobre o TAEs do setor. p.184

Normas e procedimentos institucionais: argumentaram que a comunicação referente a esta temática, quando há, é pouco divulgada e socializada na instituição. Em diversas entrevistas, participantes afirmaram que quando há necessidade de resoluções ou definições de novos procedimentos, eles geralmente não são consultados e quando o procedimento é definido, é somente informado e, geralmente, com atraso. p.187

Falta de tempo e motivação para buscar as informações: alguns entrevistados informaram que, embora recebam e-mails com informações e saibam onde encontrá-las, muitos não possuem motivação para ler ou dificuldade de tempo devido ao cotidiano atribulado. p.187

Comunicação sobre a instituição em sua totalidade: participantes identificaram a necessidade de um reconhecimento da instituição como um todo quando ingressam na mesma. Perceberam esta necessidade como uma falha na comunicação e apresentação do que “é a UFSC”, para quem chega. p.187

Comunicação entre os setores: diversos participantes apontaram uma carência grave de comunicação entre os setores integrantes da UFSC. Foi ressaltada a dificuldade dos setores “conversarem” entre si, principalmente entre setores externos ao Campus Florianópolis e a relação Hospital Universitário e Administração Central. Em duas entrevistas comentou-se que os próprios setores fornecem informações erradas. Dito isto, também se acrescentou a necessidade de formalizar e divulgar as atribuições dos setores para que os setores afins trabalhem da mesma forma. Por fim, cabe salientar que, em diversos momentos os trabalhadores mostraram a importância da Reitoria (Administração Central) se aproximar das demais Unidades.

A existência de diferentes horários dos setores dificulta a comunicação p.187

Sinteticamente apontamos que a informação é retida no circuito organizacional, ou seja, elas se encontram dispersas e de acesso restrito.

Tabela 4 - Extratos Organização do Trabalho x Planejamento

Extratos: Organização do trabalho x Planejamento
<p>Outra situação apontada recorrentemente pelos TAEs foi a falta de capacitação para a execução de atividades do setor no qual é lotado, principalmente quando se trata de trabalhador recém-contratado iniciando suas atividades junto à Universidade (ou para os que são removidos ou transferidos e passam a atuar em setores diferentes). A sugestão foi de que a Coordenadoria de Capacitação, vinculada à SEGESP, desenvolva cursos específicos para as atividades técnicas de um setor, bem como aprimoramento do curso inicial oferecido aos novos TAEs, capacitando-os à utilização dos principais sistemas informatizados utilizados na UFSC. Com relação a este curso inicial, ele deveria ser aplicado ANTES que o TAE assumisse seu cargo no setor ao qual foi lotado, visando minimizar a atuação dos TAEs já localizados como “treinadores” e “ministrantes” deste pessoal. O mesmo vale para a atuação de novos gestores, sejam eles TAEs ou docentes, caso estes não sejam oriundos do setor em que deverão exercer suas novas atividades. Esta ação, além de liberar os trabalhadores de atividades que não são de sua responsabilidade, permitiria a padronização e normatização de diversas atribuições e atividades executadas na Universidade. p.143</p> <p>Em uma instituição em que o planejamento, como apontado nas entrevistas setoriais, não é algo habitual, a falta de conhecimento das atividades do setor, por mais de um TAE, sem dúvida, dificulta a oferta de um trabalho qualitativo e exige dos TAEs sobrecarga, já que estes, sozinhos, precisam resolver qualquer dificuldade voltada às atividades, assim como dar conta de toda a demanda solitariamente. p.150</p>

Na UFSC, a intensificação do trabalho começa a se desenhar quando os TAEs iniciam o efetivo exercício de suas atividades laborais. Em várias entrevistas setoriais realizadas, os TAEs ponderaram sobre o quanto seria importante que ao entrar na UFSC recebessem um treinamento básico antes de assumirem suas funções no setor. Com a falta de treinamento inicial, os TAEs são “jogados no setor” tendo que, muitas vezes, correr atrás das informações que dizem respeito ao desenvolvimento de suas atribuições setoriais. Outro ponto citado foi a inexistência de um manual de procedimentos de trabalho. Essa condição se agrava com o fato de que um novo TAE só pode ser contratado a partir do momento em que uma vaga esteja aberta. Esse é outro ponto bastante constante nas entrevistas. p.158

Diferente do quadro apresentado pelas chefias, por meio das respostas ao questionário online a elas direcionado, a maioria das entrevistas apontou para a prática pouco comum de planejar e avaliar nos setores da UFSC. A maioria dos entrevistados informou a baixa existência de momentos sistematizados para o planejamento e avaliação, sendo a avaliação ainda menos comum. p.162

Sobre o planejamento, podemos afirmar que entre os poucos setores que responderam que há hábito de planejar, os participantes variam entre todos os sujeitos diretamente envolvidos no setor, ou toda a equipe e aqueles que somente as chefias, ou somente os docentes participam. Há iniciativas de retirar representantes de cada subsetor para depois participarem de uma reunião geral do setor. Uma entrevista apontou que os trabalhadores terceirizados também se envolvem neste processo. Houve manifestação de que somente o colegiado toma as decisões e cabe ao TAE executar, ou que o planejamento é realizado somente pela direção sem envolvimento dos TAEs, ao trabalhador técnico-administrativo em educação, afirmam, não é dada a chance de participar. p.162

Podemos destacar ainda que, por um lado, alguns trabalhadores salientam que, quando há planejamento, ele vem de cima, que os TAEs são somente informados sobre o que foi decidido, por outro, alguns afirmam que os TAEs são convidados a participar mas poucos

participam e que a não participação ocorre por opção. Alguns citam que o planejamento ocorre a partir de iniciativas individuais. p.162

Quanto à forma utilizada para realização do planejamento, foram citados: o planejamento estratégico, as reuniões administrativas, a ocorrência informal, que fica diluída em outras tarefas/atividades e que fica mais na imediatividade. Grande parte das respostas salientou que o planejamento ocorre no dia a dia, com base nas demandas que vão surgindo, nas emergências, no “apagamento de incêndios” e, por vezes, seguindo lista de prioridades, o que faz com que alguns aspectos nunca sejam realizados. Alguns consideram que o planejamento muitas vezes é realizado pró-forma, ou seja, como uma obrigação e que na prática não é utilizado ou não funciona. Alguns afirmam que não sabem como é realizado já que recebem pronto, outros relatam que o planejamento não chega ao conhecimento do TAE e, por fim, aqueles que se lembram da prática de planejar de épocas anteriores, mas que isso já não ocorre mais. p.163

Ao informar que em alguns setores o que ocorre são reuniões administrativas, os TAEs explicam que nelas são definidas metas, discutido e definido o trabalho, distribuídas tarefas, e realizada discussão de questões emergenciais. Porém, alguns explicitam o incômodo com o fato de as prioridades mudarem constantemente, dificultando a realização das tarefas definidas. p.163

Vários problemas relacionados ao planejamento são elencados pelos trabalhadores, dentre eles destacamos: inversão frequente de prioridade; a falta de planejamento na Reitoria reflete-se no planejamento do setor, pois incorre em constantes demandas urgentes; os entraves para a execução do planejamento vão desmotivando a participação de muitos; a falta de planejamento da UFSC faz com que o setor não saiba o que precisará realizar dali a 6 meses; a opinião dos TAEs não é ouvida; a chefia é grosseira, limita as falas, aceita apenas o que quer ouvir; o planejamento era forçado, sem motivação, sem provocar interesse nos participantes; o trabalho e o número reduzidos de TAEs não permitem planejar; não conseguem focar devido à demanda; a UFSC é formada por diversas ilhas que

funcionam isoladamente; a questão política complica muito, pois a cada gestão tudo muda, com o objetivo de deixar a marca da gestão; os TAEs nem sempre são convidados para o planejamento estratégico dos centros; o planejamento estratégico não é bem divulgado e, por fim, o difícil do planejamento é a operacionalização. Contudo, os trabalhadores consideram que a falta de planejamento dificulta muito o trabalho e acarreta, como consequência, constantes urgências. Acentuam, também, a importância de todos os TAEs, independente de cargo, função ou escolaridade conhecerem e participarem do planejamento. p.164

Entre os trabalhadores que afirmam não haver planejamento no setor ou desconhecer a existência, conclusão apresentada pela maioria das entrevistas, o fato ocorre porque a cultura institucional da UFSC é conformista de não cumprimento de prazos; a preocupação é com a nota da CAPES e não com o trabalho específico do setor; que a falta de planejamento tira o poder de barganha do gestor; que, na UFSC, desconhecem caminhos de participação; e enfatizam que a falta de planejamento atrapalha o desenvolvimento das atividades. p.164

Como afirmado anteriormente, poucos foram os setores que confirmaram haver autoavaliação. Dentre esses, salientamos algumas observações dos TAEs: ocorre autoavaliação; sempre discutem as ações, as atividades, o funcionamento, os prós e os contras dos procedimentos de trabalho; já houve em determinado momento; foi feito uma vez, porém tempo curto dedicado a isto não foi suficiente; ocorrem ajustes de procedimentos; existe, mas não está no papel; existe somente de caráter quantitativo; ocorre somente com chefias, que não repassam aos TAEs; depende da chefia de cada momento para acontecer; vários setores afirmaram ocorrer informalmente. p.164

Nos poucos casos em que ocorre avaliação, a participação fica basicamente restrita a docentes e poucas vezes aos TAEs, ambos do setor; destaca-se que os menos considerados neste processo são os usuários. Para estes há, no site de um ou outro setor, formulários ou guias avaliativos online; já ocorreu em um ou outro setor pesquisa

pontual sobre a opinião/avaliação do usuário; informalmente alguns usuários fazem reclamações e dão sugestões; já houve com alguns usuários, mas não com todos. p.165

A maioria dos trabalhadores afirma não haver processo avaliativo ou nunca ter participado e citam alguns problemas frente ao questionamento relacionado à temática. As chefias só aparecem para controlar horários, não querem conhecer a realidade do TAE; é difícil fazer avaliação sem haver planejamento; os problemas não se resolvem na UFSC. p.165

Se, setorialmente, poucos afirmam ocorrer planejamento, ao nos remetermos para o nível institucional o panorama fica ainda mais complicado. Pouquíssimos setores conhecem ou já participaram de planejamento institucional, alguns consideram inexistentes. Alguns TAEs individualmente conhecem, porém, desses, a maioria nunca participou, em geral, por falta de convite. Dos que conhecem e já participaram, a maioria afirma que o planejamento realizado não contribuiu para a melhoria do funcionamento da Universidade e que, em geral, após ser feito, o documento é engavetado. Não há continuidade, acompanhamento, nem o cumprimento dos objetivos traçados, não há na compreensão de alguns TAEs o interesse dos coordenadores desse processo em fazer funcionar o que foi planejado. p.165

O planejamento estratégico é o mais citado, porém consideram que não há continuidade, pois quando chega o momento de colocar datas, prazos e responsáveis o interesse desaparece. Afirmam que, em geral, somente os diretores são chamados para o planejamento da UFSC, poucos TAEs apontam a participação, eles salientam que a contribuição do Técnico-Administrativo em Educação se restringe a sugestões e levantamento de dados, que são apresentados anteriormente ao momento de planejamento, a pedido das chefias. p.165

Afirmam que não é hábito da UFSC planejar, nem mesmo organizar as demandas; salientam que as prioridades mudam diariamente, isso

sobrecarrega os TAEs que precisam lidar com demandas novas a cada dia. Além disso, cada gestão que entra apresenta um planejamento diferente, provocando a descontinuidade entre as ações. p.166

Ao falar de planejamento, alguns trabalhadores lembraram o Plano de Desenvolvimento Institucional (PDI). Afirmam que o PDI da UFSC precisa deixar claro aonde a Universidade quer chegar, pois é muito formalizado, parece uma ideia pronta, pois não leva em consideração as sugestões, e afirmam que o PDI não pode ser considerado um planejamento. p.166

Como problema para a participação no processo de planejamento elencam a falta de tempo, o constante atendimento de emergências e o fato das orientações chegarem prontas. Além disso, fica evidente entre os trabalhadores a demonstração do sentimento de que não são tidos como importantes no planejamento institucional, de que não se sentem funcionários da UFSC, não são chamados/convidados a participar de nada na UFSC: Não existimos para a UFSC, não conhecemos o planejamento. Porém, apesar de tal sentimento, asseguram: “A UFSC somos nós, deveríamos ser consultados quanto a seu conteúdo, seu planejamento, seu modo de funcionamento”. p.166

Frente à discussão sobre avaliação institucional, podemos destacar o levantamento de vários problemas, dentre eles, salientamos: que a nossa cultura não é preparada para fazer avaliação; que a avaliação na UFSC fica no âmbito da gestão e muda a cada gestão; o conhecimento não chega aos TAEs, eles não são convidados a participar; quando ocorre algum tipo de processo para este fim, como o PAAI, falta divulgação e sensibilização para a participação; a falta de retorno desestimula; não ocorre por falta de organização da UFSC; as avaliações realizadas não surtem efeito; quem critica não é bem visto; não temos acesso à avaliação institucional, então, não é fácil pensar melhorias; mais do que fazer avaliação é preciso decidir o que fazer com os dados e, por fim, no caso de alguns setores do HU, afirmam: “somos ilha dentro da UFSC”. p.167

Podemos afirmar, ao final, que fica explícita a preocupação dos TAEs com o planejamento e avaliação, tanto setorial com em geral, na UFSC. Não há dúvida sobre a importância de processos para estes fins, porém há também a certeza de que as formas precisam ser revistas, assim como a abrangência de participação, que deve contemplar todos, sejam trabalhadores da UFSC (TAEs, docentes, terceirizados, etc.), estudantes ou demais usuários. p.168

Segundo as chefias respondentes, a participação dos TAEs vem sendo importante no que tange ao repasse da experiência vivenciada, visando à otimização do trabalho. Podemos perceber que há uma participação dos TAEs nas questões que envolvem aspectos operacionais do trabalho. Também é vista como auxiliar e apoio às questões administrativas, principalmente nos departamentos e coordenações de curso. p.173

Com exceção de raras reuniões setoriais, nas quais alguns trabalhadores apontaram que há a preparação da equipe para o trabalho, a grande maioria enfatizou a ausência de preparação para a atuação no setor. Os primeiros destacaram que a preparação ocorre devido às características específicas das atividades do setor ou que a preocupação com a preparação parte do próprio setor. Massivamente, as respostas enfatizaram a não preparação dos trabalhadores e/ou equipes para atuação no setor, seja para quem acabou de ingressar na carreira e na UFSC, seja para quem já está quase se aposentando e mudou de setor. Não há, segundo os entrevistados, uma preocupação da UFSC com políticas direcionadas a dar condições técnicas para a equipe de cada setor atuar com qualidade nos serviços que oferece, nem mesmo quando o setor lida basicamente com legislação. p.180

Salientam que o profissional que chega, sem receber qualquer treinamento, precisa por si só buscar as informações necessárias para a atuação no setor. Ilustram tal fato com frases como “o TAE que chega precisa correr atrás da informação”, “caçar as informações” e que saber o que faz o setor torna-se “uma busca individual”. p.180

A maioria dos TAEs entrevistados afirma que não há autonomia de

trabalho na UFSC. Entre as justificativas mais apontadas, podemos destacar: muito atrelamento às diferentes chefias, sejam diretores, coordenadores, entre outros; há muita centralidade na universidade; os TAEs precisam pedir autorização aos chefes para agir; os TAEs não podem decidir; há centralização das informações; há diretores que monopolizam o trabalho; nada acontece sem o parecer do diretor; tudo passa pelos docentes; os TAEs só executam os procedimentos já aprovados pela chefia; não há poder de decisão entre os TAEs; há muita centralidade por parte da Administração Central; decisões setoriais, por vezes, não são respeitadas pela Administração Central; o repasse da informação e decisões orçamentárias e estratégicas nem sempre são apresentadas claramente para alguns setores; e, ainda, alguns asseguram que já houve mais autonomia para realizar as ações na UFSC. p.184

Através dos extratos acima podemos realizar um apanhado indicando que o planejamento atualmente não é efetuado da maneira formal como ele é requerido.

Tabela 5 - Extratos Organização do Trabalho x Violência

Extratos: Organização do trabalho x Violência
<p>Contudo, em diversos momentos, alguns TAEs foram impossibilitados de participarem do momento no qual teriam essa oportunidade, devido às condições administrativas e políticas dos setores aos quais estão lotados. p.75</p> <p>Para a viabilização do debate, foi necessário encaminhar memorando às chefias dos setores explicando o trabalho do GT e a necessidade da garantia deste espaço coletivo durante o horário de trabalho. p.76</p> <p>No último ano (período de 24/05/2012 a 24/05/2013), foram concedidos pela Unidade SIASS-UFSC 1.393 afastamentos do trabalho para servidores técnicos-administrativos da UFSC, sendo que 97,45% dos pedidos foram concessões e 2,55% dos pedidos não foram concedidos por se julgar improcedentes. p.129</p>

A maioria das perícias concluídas, por resultado, é do tipo: Licença para tratamento de saúde (1498); Licença para tratamento de saúde por Junta Oficial (383); licença por motivo de doença em pessoa da família ou dependente – até 60 dias (221); Avaliação para fins de isenção do imposto de renda sobre a aposentadoria (64); licença por acidente em serviço ou moléstia profissional (19); e outras com menor número de ocorrências. p.129

Considerando o conjunto de resultados dos exames periódicos realizados por servidores técnicos-administrativos e docentes da UFSC, em número de 5.265 trabalhadores, realizados nos anos de 2010/2011, verificamos que as principais questões ligadas a patologias ou hábitos de saúde identificadas foram: sobrepeso/obesidade (48%); sedentarismo (34%); uso de medicação contínua (26%); outros (22%); pressão arterial elevada (21%); dislipidemia (13%); HAS (12%); alergias (11%); tabagismo (10%). Com menor frequência, foram detectadas: doenças psiquiátricas/transtornos do humor, alterações de glicose, cardiopatias, doenças pulmonares, doenças reumatológicas, hepatites e deficiências. p.136

Ainda analisando a distribuição das atividades de maneira ampla no ambiente universitários, os TAEs destacaram as intimidações impostas direta ou indiretamente por parte de superiores hierárquicos quando são solicitadas atividades não condizentes com o cargo ocupado pelo TAE, como preparo do café para o setor (ou mesmo unicamente para a pessoa que solicita), pagamento de contas pessoais em agências bancárias ou outros estabelecimentos similares, distribuição de água e recolhimento de copos e lixo ao final de reuniões e bancas, transporte de vestimentas pessoais a costureiras ou sapateiros, digitação e trâmite de documentos pessoais ou não vinculados ao setor (projetos), entre outros afins. p.145

Se, por um lado, há a intimidação para execução de atividades inferiores às atribuições do cargo, por outro, ocorrem as pressões para que os TAEs assumam responsabilidades superiores e/ou incompatíveis às exigidas pelo cargo ou formação. Como principal

exemplo foi citado o caso da falta de assistência jurídica da instituição para o desenvolvimento de licitações, pregões, dispensa e inexigibilidades de licitações, registros e encaminhamentos para a folha de pagamentos, avaliação de afastamentos, movimentações contábeis e financeiras, emissão de pareceres e relatórios (respostas aos órgãos de controle) nas diversas áreas. p.145

Laboratórios: indicaram que, muitas vezes, é exigido dos TAEs que auxiliem durante a realização das aulas, atuem como orientadores de alunos, controlem a frequência destes e desenvolvam atividades administrativas demasiadamente. p.146

Vários problemas relacionados ao planejamento são elencados pelos trabalhadores, dentre eles destacamos: inversão frequente de prioridade; a falta de planejamento na Reitoria reflete-se no planejamento do setor, pois incorre em constantes demandas urgentes; os entraves para a execução do planejamento vão desmotivando a participação de muitos; a falta de planejamento da UFSC faz com que o setor não saiba o que precisará realizar dali a 6 meses; a opinião dos TAEs não é ouvida; a chefia é grosseira, limita as falas, aceita apenas o que quer ouvir; o planejamento era forçado, sem motivação, sem provocar interesse nos participantes; [...] p.164

A nomenclatura utilizada por algumas chefias ao se dirigir aos TAEs revela a condição conservadora de subordinação, sendo a palavra “funcionário” ainda utilizada, ao mesmo tempo em que percebemos a importância dos TAEs na orientação aos coordenadores que chegam para assumir cargos de direção. p.173

A maioria dos TAEs entrevistados afirma que não há autonomia de trabalho na UFSC. Entre as justificativas mais apontadas, podemos destacar: muito atrelamento às diferentes chefias, sejam diretores, coordenadores, entre outros; há muita centralidade na universidade; os TAEs precisam pedir autorização aos chefes para agir; os TAEs não podem decidir; há centralização das informações; há diretores que monopolizam o trabalho; nada acontece sem o parecer do diretor; tudo passa pelos docentes; os TAEs só executam os procedimentos já

aprovados pela chefia; não há poder de decisão entre os TAEs; há muita centralidade por parte da Administração Central; decisões setoriais, por vezes, não são respeitadas pela Administração Central; o repasse da informação e decisões orçamentárias e estratégicas nem sempre são apresentadas claramente para alguns setores; e, ainda, alguns asseguram que já houve mais autonomia para realizar as ações na UFSC. p.184

Com objetivo de identificar possíveis situações de assédio moral, foi listado 13 exemplos de comportamentos negativos, que mediante sua frequência, podem ser consideradas como assédio. A partir desta lista os respondentes (TAEs) deveriam assinalar uma frequência de ocorrência considerando seu trabalho na UFSC. Com base no instrumento utilizado foram analisadas ocorrências de deterioração proposital das condições de trabalho; isolamento e recusa de comunicação; atentado contra a dignidade. p.195

Para aproximadamente metade dos TAEs nunca há retenção de informações que venham a comprometer o desempenho no trabalho, mas um percentual considerável (36%) identifica que algumas vezes a concentração de informações afeta o desempenho, portanto, é necessário haver atenção especial, por parte da administração desta Universidade para a resolução deste problema. p.195

A maioria dos TAEs assinalou que nunca vivenciou humilhações ou constrangimentos relacionados ao trabalho, mas 21% identificou que algumas vezes sofreu assédio moral e 34 pessoas (2%) são humilhadas com frequência. p.196

Os resultados referentes a constrangimentos em função de limitações e/ou características pessoais ou em função do posicionamento ideológico (político, religioso, etc.) são muito similares: a grande maioria (79% e 78% respectivamente) não identifica que sofra constrangimentos devido a limitações e/ou características pessoais, enquanto 13% assinalaram, nos dois casos, que algumas vezes isso ocorre e 2% e 3% se sentem constrangidos. p.197

Em relação ao nível de competência necessário para o trabalho, a maioria dos trabalhadores declara que nunca foi obrigado a realizar atividades abaixo do seu nível (58%), nem acima (69%), mas isso ocorre para 28% e 20% respectivamente. p.197

Os dados permitem verificar que apenas 5% dos respondentes consideram que foram solicitados a realizar tarefas despropositadas ou com prazos inexecutáveis, 25% identificam que isso ocorre algumas vezes e a maioria (63%) nunca verificam solicitações ou prazos descabidos. Tais dados reiteram a necessidade de clarear a todos quais são as atribuições e atividades tanto dos setores quanto dos diferentes cargos presentes na UFSC. p.198

A maioria dos TAEs (64%) identifica que nunca foi ignorado, excluído ou subutilizado; isso ocorreu algumas vezes com 24% e essas ocorrências são frequentes para 80 trabalhadores (5%). Tais resultados demonstram que a recusa na comunicação é um indicador de assédio moral no trabalho que não se mostra frequente, embora careça de atenção institucional. p.198

As críticas em relação ao trabalho e a lembrança constante dos erros apresentou um padrão que tende à similaridade. Para a grande maioria nunca ocorreu nenhum dos dois, para 18% e 19%, algumas vezes houve lembrança constante dos erros e críticas persistentes, respectivamente, e isso ocorreu frequentemente com 2% dos respondentes. p.199

Em relação à manifestação de opiniões, a maioria dos TAEs nunca se sente ignorado (47%) ou algumas vezes se sente (40%), e 6% identificam que isso ocorre com frequência. O percentual de 40% que assinala a ocorrência algumas vezes precisa ser melhor analisado no conjunto de respostas, pois a recusa de comunicação não aparece com índices elevados em outras questões. No entanto, fica a indagação: qual a relação entre ouvir e efetivamente considerar o que os TAEs dizem? p.200

As situações de pressão para que não haja busca pelos direitos nunca

foi vivenciada pela grande maioria dos trabalhadores, enquanto 18% deles assinalaram que isso ocorre algumas vezes. p.200

Em torno da metade dos respondentes nunca foram expostos a cargas excessivas de trabalho, mas 30% deles verificam que algumas vezes estão sobrecarregados e os que percebem isso frequentemente são 10%. Considerando as afirmações, a partir dos diferentes instrumentos utilizados para este trabalho, referentes à falta de clareza sobre as atribuições e atividades dos setores, assim como, dos próprios cargos dos TAEs, por parte de chefias e trabalhadores do setor, como também, a divisão desigual de TAEs por setor, não é difícil compreender as respostas de 40% dos respondentes. p.200

A grande maioria dos respondentes considera que nunca vivenciou situações de assédio moral decorrentes das relações de trabalho, 13% afirmam que algumas vezes isso ocorre e para 2% o assédio é frequente. O assédio moral é conhecido como uma violência sutil, onde muitas vezes quem passa por essas situações não consegue identificar como hostil, pois compreende essas situações como “normais” ou brincadeiras. p.201

Predominam os casos de situações de constrangimentos ocasionadas pelas chefias, mas com um número considerável de respostas da direção de assédio vinda de colegas de trabalho. A predominância dos casos de abuso de poder por parte dos superiores é salientado na literatura que trata do assédio moral. Em estudo sobre assédio moral no trabalho desenvolvido por Nunes (2011) também foi identificado que os colegas são bastante atuantes em situações de violência no trabalho. As situações ocasionadas por subordinados (assédio ascendente) e por usuários são muito menos frequentes. p.202

Somente 3% dos participantes do diagnóstico assinalaram que frequentemente foram alvo de constantes intimidações e ameaças no estágio probatório; 12% verificaram a ocorrência algumas vezes e a grande maioria (77%) nunca verificou. p.202

A pressão psicológica é muito grande. Não conseguimos ‘desligar’ ao

chegar em casa, o que acaba nos esgotando. A jornada de 30 horas com certeza será o trabalho preventivo para os futuros problemas de saúde ligados ao estresse que diariamente estamos submetidos p.216

A maioria dos TAEs está acima do peso. Isso foi diagnosticado em um estudo do mestrado em educação física da própria UFSC defendido agora em fevereiro de 2013 (...). p.216

Podemos apontar brevemente que a violência aparece no conjunto de extratos como forma de subalternização do trabalhador.

A importância das subcategorias de análise para nosso objeto envolvem o fato de que a organização do trabalho atual, assentada sobre relações de poder que se estendem pela jornada de trabalho, controle informacional e planejamento, bem como associadas ao uso de violência, influenciam nos nexos causais de uma reorganização do trabalho que envolve invariavelmente a transubstanciação da organização antiga e que pode ser apreendida através da análise documental abaixo:

Tabela 6: Categoria x Subcategoria

Categoria	Subcategoria
Reorganização do Trabalho	Isonomia
	Controle Social

Através da relação entre categoria e subcategoria, traçamos um horizonte analítico onde apresentamos nas tabelas abaixo os extratos no texto analisado que se envolvem com a categorização acima.

Tabela 7 - Extratos Reorganização do Trabalho x Isonomia

Extratos: Reorganização do Trabalho x Isonomia
A proposta de dimensionamento de pessoas, considerando a isonomia entre usuários, setores e TAEs parte do documento elaborado pelos representantes dos TAEs, a partir do intuito de prospectar um dimensionamento de TAEs, tendo em vista as 30 horas para todos os

Técnicos-administrativos em Educação da UFSC, com atendimento ininterrupto de, pelo menos, 12 horas a todos os usuários. Além disso, o dimensionamento da força de trabalho é imposição legal, segundo o Decreto 5825/2006. p.17

Com isonomia de intensidade de trabalho e com as pessoas mais apropriadas em cada serviço prestado, os usuários desses mesmos serviços passam também a ter isonomia entre si, pois todos têm condições iguais de atendimento, dada a celeridade possível com o quantitativo e o qualitativo adequados em cada serviço e em condições isonômicas entre esses mesmos serviços. p.18

A distribuição de TAEs na Universidade, entretanto, não pode ser considerada uma disputa setorial, pois não é. A distribuição de TAEs na Universidade possui causas complexas e articuladas entre si, que não nos cabe apontar aqui, visto ser esse um documento em que propomos a base para a construção de critérios isonômicos a todos. p.18

Por consequência da carência de isonomia entre os TAEs, os usuários dessa Universidade não possuem isonomia entre si, ao que o dimensionamento extrapola, e muito, a imposição legal e a querela de uma categoria, para apresentar-se como necessidade de todos na comunidade, enquanto necessidade institucional. p.18

Com o objetivo de avançarmos em direção a uma universidade mais democrática e que melhor preste seus serviços a seus usuários, o presente relatório apresenta o diagnóstico da atual condição e organização do trabalho dos TAEs e dos serviços prestados na UFSC e expõe sua proposta para dimensionamento com fins de isonomia não somente entre os TAEs, mas de isonomia para todos. p.18

Consideramos, entretanto, que os critérios para distribuição e movimentação de TAEs, mediante o atendimento a todos os usuários com isonomia tanto para os TAEs quanto para os próprios usuários, conforme abordaremos no presente documento, é o momento predominante de toda a reorganização social do trabalho na UFSC.

p.22

A partir da distribuição adequada e isonômica de TAEs entre os setores da UFSC, torna-se possível a resolução de problemas, como desvio de função, sobrecarga de trabalho, criação de hiperestruturas, e possibilita a igual participação em eventos, cursos, capacitação, projetos de pesquisa e extensão, bem como facilita a previsão para afastamentos e permite o melhor aproveitamento das qualificações e competências dos TAEs em seus setores – além, é claro, da possibilidade de atendimento isonômico a todos os usuários. p.22

Isso entre os TAEs, que devem ter uma jornada de trabalho isonômica, em uma intensidade de trabalho igualmente isonômica, alcançada a partir da adequada quantificação de TAEs em cada serviço. Com uma quantificação isonômica de TAEs em cada serviço, as ocorrências funcionais para política de afastamentos também se torna isonômica, pois não pode se afastar hoje o TAE que trabalha sozinho. Além dessas condições isonômicas, é imprescindível que todos os TAEs trabalhem sem desvio de função, ao que denominamos essa condição de isonomia de condição de trabalho. p.24

A isonomia entre os TAEs é, todavia, muito mais que uma demanda categorial, pois, a partir da isonomia entre TAEs, torna-se possível a isonomia entre os usuários dos serviços prestados pela UFSC, não somente com a isonomia entre horário de atendimento, mas também e, principalmente, com a isonomia entre a qualidade de atendimento a esses mesmos usuários. p.24

A isonomia para a qualidade de atendimento aos usuários é decorrente, segundo os pressupostos e objetivos do GT, da adequada distribuição de cargos entre os setores, da correta e continuada formação técnica e profissional dos servidores (técnicos-administrativos em educação e docentes), das ótimas condições ambientais e tecnológicas e da isonômica intensidade de suas atividades setoriais. Todos esses aspectos, conjugados, determinam a celeridade e condições técnicas para atendimento das demandas dos usuários, critérios a partir dos quais é possível equalizar todos os

setores da UFSC. E, desses elementos, o primordial quesito é o correto dimensionamento de servidores (TAEs e docentes) em cada setor dessa Universidade. p.24

Os elementos condutores da prospecção - atendimento ininterrupto por, pelo menos, 12 horas a todos os usuários, com controle social de assiduidade -, somados à distribuição isonômica de quantitativo de TAEs e com o melhor aproveitamento qualitativo da força de trabalho em cada setor da UFSC, são os fatores fundamentais para a isonomia entre os usuários. Para a isonomia entre TAEs, esses mesmos elementos são indispensáveis. Soma-se, contudo, a necessidade de isonomia de jornada de trabalho, ao que propomos as 30 horas semanais a todos, conforme estabelece a legislação vigente e considerando que essa jornada de trabalho é a base para o atendimento ininterrupto por, no mínimo, 12 horas a todos os usuários. p.25

Nessa direção, é necessário que tenhamos democracia nas políticas de gestão pública, com isonomia de direitos em todos os aspectos, com planejamento amplo voltado à alocação de cargos e distribuição de vagas. Para tanto, apontamos a necessidade vital de se ter uma política que vise à reorganização social do trabalho para que a universidade possa responder a uma necessidade que foi imposta com este aumento de demanda de usuários. p.39

Para que haja a isonomia entre usuários, a isonomia entre TAEs é imprescindível e para a isonomia entre TAEs é indispensável a isonomia entre setores. Nós, membros do GT, chegamos a essa conclusão a partir da definição mesma de isonomia para usuários e da isonomia entre TAEs, como segue: I) Os usuários, para terem atendimento isonômico, precisam ter isonomia de (a) horário de atendimento; e (b) qualidade e celeridade nesse atendimento; II) Os TAEs, para terem condições de trabalho isonômicas, devem ter isonomia de (a) jornada de trabalho; (b) intensidade de trabalho; e (c) condições de trabalho adequadas a seus cargos. p.82

Isonomia de carga horária entre os TAEs: Mesma jornada de trabalho

para todos os TAEs. p.85

Isonomia de intensidade de trabalho entre os TAEs: Distribuição de TAEs em cada serviço prestado pela UFSC deve ter os cargos adequados e todos os locais que prestam serviços da mesma natureza devem ter o quantitativo condizente com o número de usuários atendidos. p.85

Isonomia de política de distribuição de TAEs: Todos os TAEs devem atuar em setores adequados a seu cargo e todos os setores devem ter a mesma intensidade e jornada de trabalho. p.85

30h aos TAEs para atendimento de, no mínimo, 12h ininterruptas aos usuários: Os termos da flexibilização das 30h para todos os TAEs têm de visar ao atendimento de todos os usuários por, no mínimo, 12h ininterruptas. p.85

I – Para atingirmos a isonomia entre usuários, é necessário que alcancemos a isonomia de celeridade, qualidade de atendimento e horário de atendimento para todos; II – Para a celeridade no atendimento é imperativo que haja uma adequada distribuição entre TAEs e usuários principais de cada serviço; III – A adequação com fins de isonomia de celeridade de atendimento aos usuários deve considerar o quantitativo e o qualitativo atual de TAEs na UFSC, de modo a todos os setores com serviços de mesma natureza possuírem um quantitativo proporcional de TAEs por usuários mais aproximado possível; IV – A isonomia na qualidade de atendimento aos usuários deve considerar o qualitativo de TAEs para cada serviço, de modo a termos os cargos mais apropriados para cada serviço, considerando os cargos atualmente existentes na instituição; V – Para isso, é fundamental que os cargos sejam classificados, conforme veremos adiante; VI – Por fim, a isonomia entre usuários se completa com a isonomia de horário de atendimento para todos, de modo a todos os serviços com necessidade de atendimento por, no mínimo, 12 horas ininterruptas terem condições para tal empreendimento; p.90-91

Para a isonomia entre usuários é, portanto, imperativa a isonomia

entre TAEs, ao que devemos considerar que: VII – A isonomia entre TAEs se pauta na isonomia entre jornada, condições e intensidade de trabalho; VIII – A isonomia de jornada de trabalho apenas ocorre quando todos os setores que possuem necessidade de atendimento ininterrupto por, no mínimo, 12 horas possuem condições para a flexibilização da jornada de seus TAEs para 30h semanais; IX – A isonomia de condições de trabalho aos TAEs dá-se quando todos atuam em atividades condizentes com seus cargos, ao que a tipologia dos cargos apresenta-se novamente como indispensável; X – Por fim, para a isonomia de intensidade de trabalho aos TAEs, o quesito é a correta adequação entre o número de TAEs de cada serviço e sua proporção de usuários principais. p.91

Ao haver isonômica distribuição de TAEs entre setores que desempenham atividades da mesma natureza, os próprios usuários têm suas demandas atendidas de forma isonômica, dada à consequente possibilidade de atendimento qualificado e célere na atenção a esses mesmos usuários. p.93

Podemos destacar das entrevistas que a organização em turnos mais longos ajudaria na organização das necessidades e não demandaria trabalho para além do horário, pois os TAEs aproveitariam os horários de atendimento menos intensos para leituras, elaboração de documentos e trocas administrativas e profissionais entre trabalhadores do mesmo setor, além de possibilitar um horário mais amplo de atendimento aos usuários, o que diluiria o fluxo de atendimento. p.151

Por estas razões, para melhor atender aos usuários, os trabalhadores defendem a necessidade da ampliação do horário para mais do que oito horas diárias, assim como enfatizam a necessidade da UFSC adotar um horário padrão para todos os setores desta universidade. p.151

Havendo duas equipes distintas de trabalho, os aspectos referentes à formalização, padronização e documentação das atividades deverão ser mais presentes; deverá ocorrer uma isonomia de atividades e

atribuições entre setores similares, bem como maior igualdade entre os horários dos setores da UFSC; p.208

Por fim, apresenta-se como outra resposta recorrente na questão sobre os benefícios da flexibilização da jornada de trabalho a isonomia que esta proporcionaria entre a categoria dos técnicos-administrativos em educação, conforme visto nos trechos selecionados: “É uma grande injustiça ter pessoas que trabalham 4 horas, 6 horas, enquanto outras trabalham 8 horas, sendo que os proventos são os mesmos”. “Geraria uma satisfação aos TAEs ao ver a igualdade entre todos os funcionários”. “Estou na UFSC há menos de um ano e a minha motivação já caiu em mais de 50%, devido, principalmente, às desigualdades no que diz respeito ao cumprimento da jornada de trabalho.” p.220

Uma vez atestada a necessidade de atendimento ininterrupto por, no mínimo, 12 horas em todos os setores da UFSC, coube ao GT elaborar uma Matriz de Alocação de Cargos e Movimentação que previsse os critérios de distribuição dos TAEs atualmente em exercício na UFSC de modo a permitir a implementação imediata das, ao menos, 12h de atendimento ininterrupto a todos os usuários, com isonomia de jornada, intensidade e condições de trabalho aos TAEs e controle social de assiduidade. p.227

Todos os setores deverão ter pelo menos 01 (hum) TAE por turno equivalente a um quarto de dia; p.230

Para setores que devam trabalhar também em finais de semana e em feriados (BU, RU, BIC etc.), deverá ser previsto adicional mínimo de TAEs em função da proporção de horas de atendimento a mais em relação aos dias úteis da semana. Existem determinados cargos que são compatíveis com determinados setores, e existem determinado cargos que não o são. Não se poderá alocar um determinado cargo em um determinado setor se houver incompatibilidade. p.230

Determinados cargos poderão ser agrupados com vistas à simplificação de cálculo. Para os setores da raiz Hospital

Universitário, se manterá o atual contingente, havendo a necessidade de desenvolvimento de Matriz de Alocação específica, em consideração às diretrizes do Conselho Regional de Enfermagem para a Diretoria de Enfermagem, não necessitando rearranjo para atender pelo menos 12 horas, uma vez que essa raiz já atua em turnos de atendimento ininterrupto. p.230

Para a raiz Unidades de Ensino, far-se-á a comparação entre setores com oferta de serviços semelhantes, conforme classificação de serviços. p.230

Para a raiz Administração Central, far-se-á a manutenção da atual estrutura universitária, isto é, procurar-se-á manter mesmo o número de TAEs existentes, realizando o rearranjo dos setores para atendimento de pelo menos 12 horas em turnos de 6 horas, conforme as regras anteriores. p.230

Para chegarmos a tais cálculos, entretanto, é indispensável que façamos o seguinte raciocínio: I – Para atingirmos a isonomia entre usuários, é necessário que alcancemos a isonomia de celeridade, qualidade de atendimento e horário de atendimento para todos; II – Para a celeridade no atendimento é imperativo que haja uma adequada distribuição entre TAEs e usuários principais de cada serviço; III – A adequação com fins na isonomia de celeridade de atendimento aos usuários deve considerar o quantitativo e o qualitativo atual de TAEs na UFSC, de modo a todos os setores com serviços de mesma natureza possuírem um quantitativo proporcional de TAEs por usuários mais aproximado possível; IV – A isonomia na qualidade de atendimento aos usuários deve considerar o qualitativo de TAEs para cada serviço, de modo a termos os cargos mais apropriados para cada serviço, considerando os cargos atualmente existentes na instituição; V – Para isso, é fundamental que os cargos sejam classificados, conforme veremos adiante; VI – Por fim, a isonomia entre usuários se completa com a isonomia de horário de atendimento para todos, de modo a todos os serviços com necessidade de atendimento por, no mínimo, 12 horas ininterruptas terem condições para isso; p.230-231

Para a isonomia entre usuários é, portanto, imperativa a isonomia entre TAEs, ao que devemos considerar que: VII – A isonomia entre TAEs se pauta na isonomia entre jornada, condições e intensidade de trabalho; VIII – A isonomia de jornada de trabalho apenas ocorre quando todos os setores que possuem necessidade de atendimento ininterrupto por, no mínimo, 12 horas possuem condições para a flexibilização da jornada de seus TAEs para 30h semanais; IX – A isonomia de condições de trabalho aos TAEs dá-se quando todos atuam em atividades condizentes com seus cargos; X – Por fim, para a isonomia de intensidade de trabalho aos TAEs, o quesito é a correta adequação entre o número TAEs de cada serviço e sua proporção de usuários principais. p.231

Essa possibilidade, todavia, não habilita os desvios de função, uma vez que a retribuição por Função Gratificada (FG) ou Cargo de Direção (CD) deve obedecer a critérios técnicos para que os servidores em geral desempenhem atividades significativas em seus setores. A utilização de FGs e CDs com fins de justificar atuações em desvio de função viola os princípios de isonomia aqui propostos, ao colocar servidores públicos para perceberem remuneração distinta da de servidores de mesmo cargo, cabendo, tão somente, a atribuição de CDs e FGs ao TAE que assume atividades estranhas a seu cargo, mas dentro de necessidades setoriais. p.231-232

Ressalta-se que a limitação da proposta em apenas três níveis (lotação, localização e localização física) justifica-se por estes três serem as únicas classificações adotadas para a localização do servidor junto ao Sistema Integrado de Administração de Recursos Humanos (SIAPE), não sendo necessária, portanto, a existência de outros níveis, além de, ao limitarmos a estrutura a três níveis, estabelecermos critérios adequados e transparentes para todas as unidades da UFSC possuírem isonomia em sua linha de comando. p.235

Em observação à definição de usuário presente no PCCTAE – Lei 11.091/2005 – que nos VII do artigo 5º desta legislação que conceitua

da seguinte forma: “pessoas ou coletividades internas ou externas à Instituição Federal de Ensino que usufruem direta ou indiretamente dos serviços por ela prestados” e tendo em vista o atendimento a usuários prestado por todos os setores da UFSC, conforme apresentamos, parece-nos bastante clara a necessidade de todos os TAEs da UFSC terem sua jornada de trabalho flexibilizada para 30 horas por semana. A única pendência que nos resta é relativa à possibilidade da flexibilização da jornada dos TAEs que recebem Funções Gratificadas (FGs) ou que possuem Cargos de Direção (CDs). p.235

Realizada essa relevante distinção, é importante que atentemos para a relação da flexibilização da jornada de trabalho em sua estreita e imbricada relação com a ampliação do horário de atendimento aos usuários. Em verdade, a ampliação do horário de atendimento a todos os usuários não é dependente da flexibilização da jornada de trabalho aos TAEs, mas se nos atentarmos às chamadas exigências do bem comum, devemos ter em vista o que seria melhor para a sociedade. p.240

A terceira hipótese, contempla os ditames do decreto de flexibilização, eliminando a demanda reprimida. Essa hipótese também carrega em si as possibilidades de ampliação da qualidade de vida e consequente satisfação no trabalho e, se aplicada sob moldes de isonomia de jornada, intensidade e condições de trabalho, essa hipótese permite a ampliação da democracia e transparência interna, além de contemplar a isonomia entre usuários prestados pela Universidade Federal de Santa Catarina, como preconizamos desde o princípio deste documento. p.242

Segundo nosso entendimento, a isonomia entre TAEs é contemplada pelo controle social de assiduidade quando este é proposto, como adiante explicitaremos, a todos os TAEs, de todos os setores e unidades da UFSC. Para contemplarmos, a partir do controle social de assiduidade, a isonomia entre usuários, temos de assegurar que todos os serviços prestados pela UFSC possuam seu horário de atendimento publicizado, com a adequada distribuição de TAEs para

assegurar a celeridade dos serviços prestados, e com reais condições de intervir em todo o processo de distribuição de TAEs (tanto no que se refere a cargos, quanto em quantidade) e em cobrar, não somente fiscalizar, a assiduidade desses. p.243

Tendo em vista estas considerações, acreditamos que a proposta aqui apresentada para o controle social contempla nossos objetivos de isonomia para todos e nosso compromisso em contribuir para a democratização da universidade, ao contrário das consequências advindas da adoção de outras formas de controle de assiduidade, como o ponto eletrônico, por exemplo. p.252

As principais limitações de nossa proposta para dimensionamento prospectivo são a redução da quantificação de usuários a usuários principais. Esse fator tende a aproximar a isonomia de intensidade de trabalho entre TAEs e de celeridade de atendimento entre usuários por considerar que o maior volume de trabalho em todos os setores é oriundo e decorrente das demandas de seus usuários principais. Há outros usuários, entretanto, que também devem ser qualificados e quantificados, conforme apontaremos no item sugestões para trabalhos futuros, adiante. p.256

A redução metodológica decorrente dessa medida, apesar de limitar a não plenitude da isonomia entre usuários e entre TAEs, permite a base para sua plenitude, a partir da isonomia advinda da implantação da Matriz de Alocação de Cargos nos termos aqui propostos. A limitação imposta, em função das carências de (a) informações institucionais, (b) dados auditáveis e (c) tempo para execução do presente projeto, portanto, não inviabiliza uma proposta que aproxima sobremaneira as isonomias a que almejamos. p.256

Como, porém, assegurar a isonomia para além dos serviços? Como comparar os serviços? Essa perguntas somente poderão ser respondidas após a implementação dos novos horários de atendimento e, por consequência, das novas jornadas de trabalho aos TAEs, pois a equivalência de trabalhos concretos é filosoficamente impossível, cabendo-nos, portanto, a abstração desse trabalho. Ao

iniciarmos em novas jornadas, disseminarmos novos conhecimentos, capacitarmos novos trabalhadores e socializarmos as tarefas, a dinâmica de cada serviço se alterará de tal modo que o que hoje vivemos na UFSC, será tão somente uma (triste) lembrança aos usuários e TAEs, que quiçá um dia seja contata como uma antiga lenda, perdida na memória dos que encontraram portas fechadas às suas demandas e uma Instituição de costas aos interesses e necessidades de todos. p.257

Após a implementação da isonomia entre serviços, com novos horários de atendimento aos usuários e nova jornada de trabalho aos TAEs, uma nova dinâmica se apresenta. A partir dessa nova dinâmica, entraremos em um novo patamar, com condições e dados suficientes para empreendermos a abstração mais profunda dos serviços na UFSC. p.257

Sem grandes dificuldades percebemos que a base constitutiva da isonomia entre usuários é a mesma da isonomia entre TAEs, ou seja, há identidade entre as isonomias almejadas, a dizer: p.258

Considerando a identidade entre as isonomias, competiu-nos buscar formas de alcançá-las considerando o atual contingente de TAEs da UFSC, a fim de não procrastinarmos uma solução que pode ser resolvida agora para um tempo incerto e em um distante futuro. p.258

Dessa forma, qualquer mudança administrativa sem o respeito à vontade dos trabalhadores depõe contra o avanço de uma universidade democrática. Isso não é apenas uma questão de princípio, mas uma questão prática e capaz de construir um saber coletivo e realmente transformador, pois são os Técnicos-Administrativos em Educação, junto com demais categorias de trabalhadores, que estão na linha de frente do atendimento, da administração, e com relevante papel à pesquisa, à extensão e de diversas outras atividades essenciais da universidade. Ignorar seus posicionamentos e a necessidade de construir canais que possam dar vazão a esses posicionamentos é reflexo da predominância de uma prática administrativa ainda permeada por velhas práticas e pelo

conservadorismo. Somente com a construção de um processo realmente democrático podem-se trazer reflexões e contribuições coletivas para se avançar no novo. p.264-265

Através do exposto entendemos que para dentro da proposta de reorganização do trabalho a isonomia envolve a equalização de condições dos usuários e trabalhadores dentro de suas múltiplas relações entre si.

Tabela 8 - Extratos Reorganização do Trabalho x Controle Social

Extratos: Reorganização do Trabalho x Controle Social
<p>Sem o adequado dimensionamento e distribuição de TAEs, a partir de critérios objetivos e transparentes, todos os elementos acima expostos são impossíveis. Mas possibilidades advindas da adequada política de dimensionamento, todavia, não resolverão todos os problemas da universidade, pois o inadequado dimensionamento não é a causa de todos os seus problemas. p.22</p> <p>Por conta dessa carência, percebemos que a atual divisão sócio-técnica do trabalho na UFSC demanda urgente reorganização, mediante o estabelecimento de critérios objetivos e transparentes de distribuição, alocação, movimentação e afastamento de seu corpo técnico, de modo a assegurar isonomia em jornada, intensidade, condição e ocorrências funcionais entre seus TAEs. p.24</p> <p>Para que a diminuição da relação TAE-discente seja superada, necessitamos de uma urgente reorganização e desburocratização dos serviços prestados pela Universidade, ou seja, é preciso criar a necessária transparência para que exista o controle efetivo da sociedade sobre os processos, de modo a se evitar retrabalhos e burocratização. Neste sentido, a reorganização do trabalho deve caminhar no sentido oposto que geralmente ocorre nas repartições públicas (DAL ROSSO, 2008), portanto, devemos desburocratizar para reorganizar e não organizar para burocratizar. p.39</p> <p>A reorganização do trabalho irá democratizar o atendimento na</p>

Universidade como um todo. Tal processo se dará com mudanças e rearranjos administrativos que precisam ser construídos em conjunto com os profissionais de forma democrática e respeitando as diferentes realidades e experiências profissionais. Trata-se de construir um processo que aproveite as vivências dos sujeitos que, em última instância, estarão à frente da garantia desse atendimento ampliado. Nessa direção, é necessário que tenhamos democracia nas políticas de gestão pública, com isonomia de direitos em todos os aspectos, com planejamento amplo voltado à alocação de cargos e distribuição de vagas nas IFES. p.39

Em decorrência desses princípios, o Grupo de Trabalho buscou planejar, estruturar e desempenhar suas atividades em diálogo com a comunidade universitária, dando ênfase à democracia das propostas construídas coletivamente, e tendo em vista sempre o interesse público e a isonomia entre os usuários e entre os Técnicos-Administrativos em Educação (TAEs). p.41

A sensibilização e comunicação foram, desde a criação do Grupo de Trabalho, uma constante preocupação e ganharam um grande destaque no planejamento e execução das ações. Consideramos inicialmente e constatamos ao término do trabalho que uma sensibilização e comunicação efetiva e eficiente, além de isonômica e transparente, contribuiriam para o alcance dos objetivos do GT. p.52

A proposta em tela subsidia a distribuição e a prospecção de dimensionamento dos Técnicos-administrativos em Educação da Universidade Federal de Santa Catarina, podendo embasar, assim, as necessárias readequações de atividades, horário de atendimento aos usuários, carga horária e intensidade de trabalho dos TAEs, conforme será discutido no capítulo referente a tais temas. p.61

O terceiro instrumento de coleta de dados foi a realização de entrevistas setoriais, ou seja, entrevistas com TAEs nas quais puderam ser discutidas opiniões e experiências de forma ampla e aberta, sem a presença dos servidores em Cargo de Direção. Tratou-se de um momento no qual buscamos “dar voz” aos TAEs. p.69

Baseados no princípio da isonomia e participação, as entrevistas setoriais foram realizadas de modo a atingir todos os TAEs da UFSC (com exceção daqueles em cargo de direção). Percebemos um interesse grande e uma necessidade latente dos trabalhadores de serem ouvidos, dialogarem, trocarem experiências, e contribuir para a melhoria do atendimento aos usuários, na Universidade. p.75

A atual gestão da Universidade Federal de Santa Catarina não definiu uma posição a respeito da proposta de flexibilização da jornada de trabalho dos TAEs para 30 horas semanais, com atendimento ininterrupto aos usuários por, pelo menos, doze horas e controle social, e devido a isso não tem posição sobre o item que segue (seção 4.2). p.81

[...] A missão da universidade está comprometida por não permitir que todos seus usuários usufruam condições isonômicas para determinados serviços indispensáveis aos processos de ensino, pesquisa e extensão. p.83

O mesmo observamos em relação aos objetivos específicos do Grupo de Trabalho, cujos propósitos são de elaborar novos critérios para a distribuição de TAEs, a partir da isonomia de jornada, intensidade e condições de trabalho e visando ao atendimento isonômico de todos os usuários, conforme discutido anteriormente. p.83

Controle social de assiduidade é fundamental, mas não é suficiente para a transparência, democracia e participação dos usuários. Além da divulgação dos horários dos TAEs com jornada flexibilizada, tem de haver a divulgação no local e na internet dos horários de atendimentos de todos os setores. p.85

Reorganização em consonância com a missão da UFSC: A produção, sistematização e socialização do conhecimento, em indissociável relação entre ensino, pesquisa e extensão para se efetivar deve ter setores que sejam eficientes, com TAEs dos cargos mais adequados e motivados em estarem atuando em seu setor. Para evitar a

desmotivação, todos os setores devem ter condições isonômicas de jornada de e intensidade de trabalho. p.85

Controle social de assiduidade aos TAEs: Disponibilizar aos usuários dos serviços da UFSC informações sobre os horários dos TAEs e setores e sobre as atividades desenvolvidas na universidade, permitindo a participação ativa de todos. p.86

Chama a atenção que uma instituição de ensino superior tenha uma elevada taxa de TAEs com mais de 20 anos de trabalho com nível fundamental. A instituição deveria promover uma política de incentivo à formação acadêmica aos seus trabalhadores, já que na sua missão institucional consta a socialização do saber “ampliando e aprofundando a formação do ser humano para o exercício profissional”. p.123

A sugestão foi de que a Coordenadoria de Capacitação, vinculada à SEGESP, desenvolva cursos específicos para as atividades técnicas de um setor, bem como aprimoramento do curso inicial oferecido aos novos TAEs, capacitando-os à utilização dos principais sistemas informatizados utilizados na UFSC. Com relação a este curso inicial, ele deveria ser aplicado ANTES que o TAE assumisse seu cargo no setor ao qual foi lotado, visando minimizar a atuação dos TAEs já localizados como “treinadores” e “ministrantes” deste pessoal. O mesmo vale para a atuação de novos gestores, sejam eles TAEs ou docentes, caso estes não sejam oriundos do setor em que deverão exercer suas novas atividades. Esta ação, além de liberar os trabalhadores de atividades que não são de sua responsabilidade, permitiria a padronização e normatização de diversas atribuições e atividades executadas na Universidade. p.144

Ainda com relação à capacitação, foram indicadas as necessidades de treinamento de todos os trabalhadores da UFSC para o atendimento de portadores de algum tipo de deficiência, como, por exemplo, cursos de Libras ou preparo básico para atender usuários com transtornos psicológicos. p.144

Todos estes relatos demonstram, ao final, que é preciso haver uma preocupação da Universidade como um todo no sentido de valorizar tanto o processo de planejar, necessário para realizar um bom trabalho, como também a preocupação de envolver todos os trabalhadores, independente de que categoria faça parte e função que esteja assumindo, a participarem ativamente do processo de planejamento. p.162

Os TAEs consideram importante ouvir o que os usuários têm a dizer sobre o trabalho do setor, com vistas a qualificar o atendimento, e apontam que a UFSC deveria implantar algum sistema para isso. p.165

Sugerem a criação de alguma ferramenta formal; apontam a necessidade da ouvidoria e pensam que a avaliação setorial poderia ser uma boa ferramenta para aproximar todos os TAEs e estes das chefias. É comum a afirmação de que a autoavaliação do setor é importante para qualificar o trabalho do setor e atender bem ao usuário. p.165

Por outro lado, apresentam várias sugestões como a democratização e o acompanhamento do planejamento; maior participação dos TAEs nas instâncias representativas; apresentação do planejamento em aulas na UFSC; impressão de cartilhas; discussão em horários alternados, compatíveis com os plantões no caso do HU; colocar como tema nos cursos de capacitação da UFSC; criar condições para que todos conheçam a UFSC, para que possam planejá-la. p.166

Com o intuito de contribuir para isto, os trabalhadores fizeram sugestões para melhoria do aspecto “avaliação institucional”, dentre as quais, destacamos: incluir outras metodologias e instrumentos diferentes dos aplicados atualmente; criar sistema para participação dos usuários no processo avaliativo; o planejamento deveria transpassar as diferentes gestões; mais do que identificar problemas, as avaliações deveriam apresentar as ações corretivas. p.167

Como forma de avaliação, alguns trabalhadores sugeriram que a

UFSC poderia adotar um instrumento como o questionário do Reorganiza; indicaram também a possibilidade da UFSC realizar algum tipo de avaliação, a cada seis meses, para saber o que foi realizado da proposta apresentada pelo GT Reorganiza; afirmaram que o trabalho do Reorganiza poderia ser o pontapé inicial para a avaliação e, por fim, houve TAEs que afirmaram que o único trabalho de avaliação que já viram na UFSC foi o trabalho do Reorganiza, estes sugeriram que haja anualmente algo assim e que seja comparado com o resultado do ano anterior. p.167

Podemos afirmar, ao final, que fica explícita a preocupação dos TAEs com o planejamento e avaliação, tanto setorial com em geral, na UFSC. Não há dúvida sobre a importância de processos para estes fins, porém há também a certeza de que as formas precisam ser revistas, assim como a abrangência de participação, que deve contemplar todos, sejam trabalhadores da UFSC (TAEs, docentes, terceirizados, etc.), estudantes ou demais usuários. p.168

As respostas negativas, embora em pequena quantidade, demonstram a necessidade de haver uma preocupação, por parte da gestão e do setor responsável, com o quadro real da força de trabalho da universidade, para, a partir dela, serem pensadas as políticas de capacitação. Tais políticas devem levar em conta todos os TAEs, a carga horária de trabalho, as diferentes formações, os diferentes cargos, as diferentes organizações de jornada de trabalho, os diferentes tempos de contratação, entre outras características. p.177

Para resolver tantos problemas, os próprios trabalhadores apontam algumas possibilidades. Dentre elas, podemos destacar que a UFSC deveria ter o cuidado de encaminhar os TAEs novos para os setores sempre antes do trabalhador antigo efetivamente se aposentar, para que houvesse um momento de repasse das atividades. Embora saibamos que isto nem sempre é possível, pois, para haver uma contratação, é preciso ter uma vaga já em aberto, entende-se que nestes casos deveria haver um esforço desta Universidade para buscar alguma solução. Os TAEs apresentam uma solução básica que é a programação, por parte da capacitação, de cursos preparatórios

referentes às atividades dos diferentes setores. p.181

Para os TAEs, a forma de organização de setores para as entrevistas, realizadas pelo Grupo Reorganiza, seguindo como critério a similaridade entre as atribuições e atividades dos setores, demonstrou a necessidade de momentos de troca de experiências e socialização de procedimentos técnicos e deu a dica de formas de pensar a capacitação direcionada aos setores. Tal organização possibilitou a interação entre profissionais novos e antigos, que buscaram individualmente ou com algum colega antigo do setor formas de proceder para realizar as atividades do setor, para atender bem aos usuários, para aproveitar melhor o tempo, para se comunicar melhor com todos os usuários, enfim, formas diversas para resolver as mais variadas necessidades do setor. O momento da entrevista serviu também para demonstrar que há muito conhecimento para ser socializado, que há muitas soluções criativas e tecnicamente bem pensadas que qualificariam muito o serviço oferecido e poderiam ser melhor utilizadas por todos, tornando a UFSC uma Instituição mais próxima da excelência. Por esta razão, sugerem tal organização para a preparação contínua dos TAEs da UFSC, ou seja, política de capacitação que leve em conta os grupos que realizam as mesmas atividades e possuem tanto tempo de serviço na UFSC diferente, quanto experiência e formação complementares diferentes, de forma a poderem socializar as formas diversas que hão de resolver determinadas demandas e elencarem conjuntamente as mais eficientes. p.182

Para garantir a autonomia, os trabalhadores destacam a necessidade de haver a definição clara dos processos de trabalho e o perfil de cada setor e enfatizam a imprescindível mudança de cultura desta universidade, que precisa entender que os chefes docentes passam e os Técnicos-Administrativos em Educação ficam nos setores, estes conhecem as atribuições e atividades, assim como conhecem os trâmites legais, e por isso merecem respeito, confiança e credibilidade. Com uma mudança deste tipo, não há dúvida de que o trabalho na UFSC será realizado com mais qualidade e os usuários serão satisfatoriamente atendidos. p.184-185

Páginas eletrônicas da UFSC: foi citada a necessidade de haver uma padronização entre todas as páginas eletrônicas cadastradas com o domínio da UFSC. Além disso, em uma das entrevistas, comentou-se que atualmente a página principal da UFSC possui diversas informações de relevância, mas devido à quantidade e forma de apresentação, torna-se difícil acompanhá-la. Foi apontada também a necessidade de se ter uma versão da página da UFSC em outro idioma, como o inglês. p.188

Também foram levantadas outras temáticas e sugestões que não podem ser categorizadas nas apresentadas anteriormente, tais como: criação de um portal da transparência da UFSC; utilizar de forma mais efetiva as redes sociais, uma vez que os trabalhadores têm obtido diversas informações de maneira informal por meio delas; estabelecer uma política de comunicação efetiva que agregue os campi, considerando que neles ainda não há profissionais da área da comunicação e; estabelecer um canal de comunicação direta com o Conselho Universitário. p.188

Todos esses aspectos destacados mostram uma necessidade urgente e essencial de mudanças, aprimoramentos e sensibilização em diversos aspectos de nossa comunicação interna. Parece-nos que a identificação de tais necessidades e possíveis melhorias atenderiam uma demanda antiga da UFSC e possibilitariam maior igualdade entre toda a comunidade universitária. p.188

Como sugestões principais, podemos destacar: compartilhamento entre todos os colegas de trabalho das rotinas e procedimentos; criação de e-mail setorial em todos os setores; criação de painel de opiniões; preparação/formação de servidores, principalmente quando docentes, para assumirem cargos de chefia; criação do Divulga Campi nos mesmos moldes do Divulga UFSC; e realização de reuniões entre setores com atribuições semelhantes para compartilhamento de experiências e procedimentos. p.190

A partir das colocações apresentadas em relação ao eixo temático

“comunicação e transparência setorial e institucional”, podemos perceber que, para além do esforço que já vem sendo feito ao longo dos anos, é necessário que a UFSC busque melhorar sua forma de comunicação tanto em âmbito maior – institucional, quanto nos setores; e que para isso, prime por eficientes ferramentas de comunicação; socialização de procedimentos, regimentos e informações; e ampliação dos canais de comunicação Administração Central – demais setores, chefias – subordinados, setores-usuários e setores – setores. Para assim, tornar a comunicação na Universidade mais efetiva, e qualificada. p.190

Oficializar a jornada de 30 horas constitui-se em uma segurança jurídica à instituição e representa um combate às práticas clientelistas de oferta de favores em troca de privilégios: combate à moeda de troca e desigualdades históricas entre os TAEs. p.209

Mostrou-se, também, a necessidade de um compartilhamento das atividades e informações setoriais, ou seja, que os trabalhadores se encontrem entre os turnos de trabalho, chamados pelos respondentes de “troca de plantão”, “sincronia”, “compartilhamento”, entre outros. Esta ação possibilitaria que a rotina de trabalho ficasse muito mais ágil e dinâmica e os trabalhadores passariam a ter uma noção muito mais abrangente sobre o seu trabalho. Sabendo tudo de tudo, os trabalhadores teriam condições de pensar e planejar a melhor forma de desenvolver suas atividades setoriais. p.210

A estrutura organizacional também foi indicada como um dos aspectos que pode ser adequado para a implantação da jornada flexibilizada: sugeriu-se a eliminação de setores e junção de outros com atribuições similares, que atendam usuários de mesmo perfil ou com localização geográfica próxima. p.222

A atual gestão da Universidade Federal de Santa Catarina não definiu uma posição a respeito da proposta de flexibilização da jornada de trabalho dos TAEs para 30 horas semanais, com atendimento ininterrupto aos usuários por, pelo menos, doze horas e controle social, e devido a isso não tem posição sobre o capítulo que segue

(seção 6). p.225

No presente capítulo exibimos nossas propostas formuladas para a reorganização social do trabalho na UFSC, visando ao atendimento isonômico de todos os usuários e tendo por base a isonomia de jornada, intensidade, condições e política de alocação e distribuição de todos os TAEs. A partir desses objetivos e em consideração ao diagnóstico apresentado, no texto que segue apresentamos as propostas para: a) 12 horas de atendimento ininterrupto em todos os serviços da UFSC, com b) 30 horas de jornada de trabalho semanal para todos os TAEs e c) Matriz de Alocação e Movimentação de Cargos; d) Racionalização e democratização da estrutura organizacional da UFSC; e) Critérios para distribuição de Funções Gratificadas (FG) e Cargos de Direção (CD); e f) Controle social de assiduidade. p.226

Considerando a legislação vigente, é sabido não somente pelos TAEs e pelos membros do GT, mas também por quem lê o presente documento que a jornada de trabalho dos TAEs pode ser flexibilizada para 30 horas por semana mediante duas possibilidades: a) Quando os serviços exigirem atividades contínuas de regime de turnos ou escalas, em período igual ou superior a doze horas ininterruptas, em função de atendimento aos usuários; ou b) Trabalho no período noturno [a partir das 21 horas]. p.226-227

A Lei 11.091/2005, que dispõe sobre o Plano de Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação, em seu inciso VII do artigo 5º desta legislação, que conceitua usuário da seguinte forma: “pessoas ou coletividades internas ou externas à Instituição Federal de Ensino que usufruem direta ou indiretamente dos serviços por ela prestados”. A partir dessas considerações, buscamos identificar os usuários de todos os serviços da UFSC, com a finalidade de identificar se há a necessidade de atendimento ininterrupto por pelo menos doze horas. A análise do cruzamento das identificações de usuários com os horários das aulas dos cursos de graduação e pós-graduação apontou para a necessidade de todos os setores das raízes Centros de Ensino/Campi e Administração Central desempenharem

suas atividades por, no mínimo, 12 horas ininterruptas, conforme o quadro Batalha Naval (Apêndice M) [...]. p.227

Quanto à raiz Hospital Universitário, não são cabíveis questionamentos quanto à necessidade de atendimento ininterrupto por 24 horas, ao que não adentramos aqui na análise de seus setores. p.227

De posse da identificação e quantificação de usuários e de cargos de cada serviço, seguimos a prospecção com a mensuração das médias de usuários principais e cargos de cada serviço. Esse procedimento nos permitiu elaborar os critérios tanto para o atendimento por, no mínimo, 12 horas ininterruptas quanto de aproximar o número de TAEs por usuários em cada serviço. Ou seja, ao classificarmos todos os setores em serviços e estabelecermos tanto seus usuários principais quanto os cargos que podem atuar nesses respectivos serviços, nos foi possível não somente estabelecer critérios objetivos para a comparação de setores de cada serviço, mas, em função dessa possibilidade, nos foi permitido comparar a distribuição de usuários por TAEs em cada um desses setores, através do estabelecimento do índice de cada serviços, obtido a partir da média atual de usuários principais e TAEs de cada um deles. Por conta desse índice e considerando, antes de tudo, a necessidade de atendimento por, no mínimo, 12 horas ininterruptas, estabelecemos os critérios da Matriz de Alocação de Cargos, Apêndice Q do presente documento [...]. p.229

É possível também a percepção, a partir da análise da Matriz de Alocação de Cargos proposta, da não restrição de atuação de cargos estranhos em serviços quando esses cargos estranhos percebem Funções Gratificadas ou Cargos de Direção. Consideramos que, de fato, os Cargos de Direção e Funções Gratificadas permitem a atuação de servidores públicos em atividades de natureza estranhas ao cargo, uma vez que a gratificação de função destina-se a remunerar o servidor pelo exercício de atividades de natureza extraordinária, precária e transitória, estranhas ao cargo efetivo, entre elas, o desempenho de direção, chefia e assessoramento. p.231

Dessa forma, nos propomos aqui também, a fim de assegurar nossos objetivos de isonomia para e entre todos, a propor a racionalização e democratização da estrutura organizacional da UFSC, sugerindo para isso, inclusive critérios para alocação de Funções Gratificadas (FGs) e Cargos de Direção (CDs). p.232

Dentre os objetivos do Grupo de Trabalho “Reorganiza UFSC: Isonomia para todos”, o controle social de assiduidade é dos mais controversos. As dificuldades para a formulação de uma proposta para o controle social de assiduidade, todavia, decorrem, sob nosso ponto de vista, da falta de clareza nos pressupostos desse controle de assiduidade, uma vez que todo instrumental para a implantação imediata do controle social estão dadas e são de extrema simplicidade. p.242

A partir dos objetivos e pressupostos adotados em todo o trabalho do GT Reorganiza UFSC: isonomia para todos, consideramos que o controle social de assiduidade é prática democratizante para uma universidade em processo de democratização. Os termos sobre os quais emergiram esses pressupostos, entretanto, se pautam todos na melhoria da qualidade dos serviços prestados pela UFSC a todos seus usuários e na isonomia entre usuários. Para haver esta isonomia entre usuários a partir da melhoria da qualidade dos serviços prestados, a isonomia entre TAEs faz-se premente, conforme expusemos diversas vezes não somente neste documento, mas em nossos documentos oficiais – todos anexos ao presente Relatório - e como se fez presente também nos documentos dos TAEs que compuseram a Comissão 30h, durante a greve nacional dos TAEs, em 2012. p.242

O controle social de assiduidade, em princípio, é um mecanismo extremamente simples, conforme apontaremos a seguir. Essa forma de controle parte de uma política de controle social do trabalho na UFSC, que apenas poderá se desenvolver se esta forma de controle de assiduidade se consolidar nesta instituição. É muito problemático, nesse sentido, expormos aqui uma proposta concreta de controle social para o trabalho em toda a UFSC, nos limitando neste momento

a apontarmos seus pressupostos, a partir, justamente, da proposta e compreensão do controle social de assiduidade para os TAEs da UFSC. Neste momento, portanto, apresentaremos somente nossa proposta para o controle social de assiduidade para os TAEs da UFSC, não o controle social das atividades da UFSC. p.243

A exigência de afixação em local visível do quadro de horários permanentemente atualizado dos TAEs com horário flexibilizado, permite aos usuários desses serviços o correto conhecimento de quem são os responsáveis por tal atendimento, mas não assegura a permanência do TAE no local, nem mesmo a qualidade do serviço prestado, da mesma forma que a divulgação do nome do servidor docente responsável por uma aula na UFSC não assegura a permanência desse professor em sala, nem, tampouco, a qualidade dessa mesma aula. A publicização desses dados, entretanto, deixa transparente aos usuários quem são os responsáveis pela prestação dos serviços, da mesma forma que ocorre hoje com a divulgação dos servidores docentes que ministram as disciplinas nos cursos de graduação e pós-graduação da UFSC. p.244

Reiteramos, entretanto, que, da mesma forma que ocorre com os servidores docentes, se por um lado essa publicização não assegura a presença dos docentes na sala de aula, por outro lado torna transparente sua responsabilidade em ministrar suas aulas. Afirmamos novamente também que mesmo essa transparência não assegura que as aulas ministradas serão de qualidade. Isso ocorre porque horários publicizados geram o compromisso de o servidor com os usuários dos serviços por ele prestados, mas não asseguram comprometimento e/ou qualificação, ou seja, não se assegura, portanto, a qualidade do serviço prestado. p.244-245

O comprometimento e a qualificação advêm, principalmente, de uma (a) formação e capacitação adequada, (b) condições isonômicas de trabalho a todos e (c) vinculação das atividades dos trabalhadores junto aos usuários dessas mesmas atividades. Nesse sentido, o controle de assiduidade possibilita a vinculação das atividades dos trabalhadores junto a seus usuários e contribui para a isonomia das

condições de trabalho somente quando a publicização das jornadas de trabalho são estendidas a todos. A completude dessa isonomia nas condições de trabalho se dá a partir da isonomia da jornada e intensidade de trabalho, das condições físicas e higiênicas etc. e deve-se também a um correto dimensionamento de TAEs, com a alocação de cargos em serviços apropriados e na quantidade adequada, conforme apontamos em nossas ponderações sobre o dimensionamento prospectivo, ainda no princípio do presente capítulo. p.245

Segundo nosso entendimento, o controle social de assiduidade inicia com a divulgação a todos os usuários dos serviços, da escala nominal dos responsáveis pela prestação desses serviços. A divulgação dos horários de todos os TAEs com jornada de trabalho flexibilizada é, conforme afirmamos anteriormente, quesito para esta mesma flexibilização, segundo o próprio decreto que a normatiza. Tal medida, entretanto, mais que uma mera informação, mostra-se enquanto medida democrática de direito à informação aos usuários de serviços públicos e é a base para o real comprometimento dos próprios servidores públicos junto aos usuários de seus serviços prestados. p.245

Dessa forma, nossa proposta para controle de assiduidade inicia com a defesa desse quesito enquanto fundamento do controle. O que propomos, em primeiro momento, é que a assiduidade dos TAEs siga a mesma forma que os servidores docentes possuem de controle em suas atividades de atendimento aos usuários. Como com os servidores docentes parte das atividades de atendimento a usuários são, atividades de ministração de aulas, essas atividades possuem enquanto controle de assiduidade a publicização dos horários de aulas aos estudantes dessas disciplinas. Em caso de ausência injustificada do docente, os estudantes se dirigem à secretaria ou à coordenadoria do curso de graduação da disciplina. A partir daqui, esses setores se comunicam com o Departamento de Ensino do docente que deve averiguar os fatos e, em caso de ausência injustificada, informar a ausência do servidor docente à atual SEGESP. p.245-246

Assim exposto, propomos que o mesmo controle que hoje ocorre com a assiduidade dos servidores docentes em suas atividades de ministração de aulas seja o modelo, a protoforma, do controle social de assiduidade dos TAEs. p.246

Nossa proposta para controle de assiduidade é, dessa forma, a afixação em local público e visível, nas dependências do setor - e também nos sítios na internet dos setores, ou mesmo em um sítio institucional que unifique e incentive tal medida - do quadro de todos os TAEs do setor e seus horários de trabalho, bem como do horário de atendimento do setor, como no exemplo abaixo:. p.246

Essa medida simples possui, entretanto, grande potencial de impacto ao controle não somente de assiduidade, agora socializado com os usuários dos serviços públicos. Isso ocorre porque abre possibilidades de os usuários participarem ativamente, dando-lhes efetivo controle das atividades em si, não somente lhes apresentado seus horários de prestação. Com isso, esperamos que como consequência dessa primeira medida a criação das condições de controle social para além da assiduidade dos TAEs. p.247

Essa possibilidade de a socialização do controle dos serviços públicos ir para além da mera assiduidade dos TAEs deve-se ao fato de o controle social ao se tornar poder da sociedade, e não mais um poder sobre a sociedade, ou seja, quando o controle vai além da prestação de contas à sociedade para passar a ser um controle real da sociedade sobre determinadas particularidades dessa sociedade, como os serviços públicos, torna-se um momento democrático, e não mais um serviço particular alienado, conforme apontaremos a seguir. p.247

O controle social de assiduidade pressupõe que a sociedade, a partir dos usuários dos serviços prestados, exerça o controle direto da assiduidade dos servidores públicos. O controle de assiduidade por parte da sociedade vai também ao encontro das atuais disposições de transparência na gestão pública, em que a fiscalização dos recursos públicos é possível a todos. p. 247

A possibilidade de fiscalização dos recursos públicos é demanda social atendida em termos, inclusive, de transparência de utilização de recursos financeiros e de remuneração dos servidores públicos ativos do poder executivo. Nesse sentido, possibilitar a fiscalização da assiduidade dos servidores públicos e seus respectivos setores representa um aprofundamento da noção de fiscalização de recursos públicos. Tal aprofundamento dá-se mediante a superação da fiscalização da correta utilização desses recursos, como ocorre hoje, por exemplo, com os dados disponíveis no Portal da Transparência, iniciativa da Controladoria Geral da União (CGU). p.247-248

Ou seja, se, por um lado, o controle social de assiduidade se aproxima das fiscalizações da transparência de recursos públicos, por outro, supera esta por apresentar uma característica de fiscalização em tempo real, não apenas com acesso de dados elaborados por um corpo externo à totalidade dos usuários, e por ter como característica e participação direta do cidadão. A fiscalização, no controle social de assiduidade, ocorre, portanto, diretamente, não mais indiretamente por intermédio da fiscalização de um poder externo aos usuários dos serviços. p.248

Dessa forma, o controle social de assiduidade aqui proposto parte da transparência do uso dos recursos públicos, enquanto pressuposto básico, mas excede à mera transparência, abrangendo, principalmente, a participação direta dos usuários. p.248

Diferentemente das hegemônicas formas de controle de assiduidade, no controle social de assiduidade são os usuários dos serviços que exercem o controle da assiduidade dos trabalhadores. A partir dessa forma de controle, as chefias não se eximem de suas atribuições, uma vez que seguem como responsáveis legais pela informação da frequência de seus subordinados. A transparência de informações referente à jornada de trabalho de todos os trabalhadores da UFSC, porém, pode assegurar muito mais que uma fiscalização dessas atividades das chefias. Se limitado a informações da frequência dos trabalhadores da UFSC, por meio de um portal na internet, por exemplo, os usuários se limitam a meros fiscais da atividade de

controle de frequência das chefias, não da assiduidade dos servidores públicos. Ou seja, ao restringir o controle social ao acesso do controle realizado pelas chefias, os usuários passam a ser fiscais do trabalho das chefias, não da assiduidade dos TAEs. p.248

Se o controle de frequência, todavia, for socializado enquanto atividade, ou seja, se a frequência tiver atividades de controle, e não somente de fiscalização, socializadas, os usuários extrapolam o caráter fiscalizador das atividades das chefias e passam a ter condições reais de controlar a assiduidade dos trabalhadores. p.248

Para que se efetive tal possibilidade de controle, e não somente de fiscalização, os usuários têm de ter condições de participação direta. O cumprimento deste quesito é o elemento que permite que o controle social de assiduidade se realize. p.248

Abstratamente, portanto, o controle social de assiduidade tem como pressupostos a (a) transparência de informações relativas à assiduidade dos trabalhadores e (b) a possibilidade real de controle dessa assiduidade, e não somente sua fiscalização sem capacidade interventiva. p.249

As possibilidades para que seja possível o efetivo controle de assiduidade são várias, desde a criação de uma unidade específica para esse fim, com canal de acesso direto aos usuários, até a criação de canais diretos nos próprios locais. p.249

As formas para essa efetivação são diversas, ao que consideramos a mais adequada para as condições presentes a que hoje existe entre os servidores docentes, ou seja, a averiguação dos fatos pelo setor de localização do servidor ausente e, verificando-se a ausência, sua informação ao setor responsável, junto a atual SEGESP. p.249

Esse procedimento, todavia, tem de ser público. Ou seja, ao usuário informar a ausência de um TAE, todos os usuários têm de ter ciência de quais os encaminhamentos e providências dadas. Tais medidas, segundo nosso entendimento, reafirmam a possibilidade de controle

social da assiduidade, entendendo o controle social enquanto prática de controle da sociedade sobre suas particularidades, conforme discutimos na sequência. p.249

Apesar das inúmeras diferenças entre os autores anteriormente citados, todos defendem que ao desenvolver um corpo externo para regularizar seu metabolismo, todas as sociedades criam seus próprios opressores/dominadores. Tais compreensões não são, contudo, partilhadas por diversos outros autores, como nas teorizações hobbesianas do estado de natureza e da *bellum omnia omnes* ou das que afirmam que os controles externos à própria sociedade civil são fruto de um contrato social a fim de impedir, justamente, a guerra de todos contra todos. p.250

De Hobbes a Hegel, o Estado não se apresenta enquanto ente externo à sociedade, mas, respectivamente, como fruto de um contrato social ou como a síntese do querer universal essencial e do querer subjetivo. Para teóricos como os citados, o controle centralizado não é um controle externo, mas um controle da própria sociedade sobre si mesma, atuando enquanto mecanismo de coesão e mesmo de liberdade. p.250

No que não divergem estes autores, tanto os que (a) veem as formas de controle social a partir da ascensão de um corpo dominador/opressor, quanto os (b) autores que as entendem enquanto ordenadores racionais do metabolismo social, é que o controle sobre a sociedade parte da própria sociedade. Para parte dos primeiros, entretanto, esta ascensão se autonomiza e se volta contra a sociedade, extrapolando o controle, se tornando dominação e/ou opressão. p.250

Isso ocorre, para uns, pelo fato de essa autonomização ser possível quando há a centralização de informações e controle de particularidades da sociedade por um corpo dessa mesma sociedade, tendo tal corpo um consequente poder sobre a sociedade. Para outros, esse corpo que se autonomiza como derivação da existência de um poder anterior a tal autonomização. Ou seja, a existência de um corpo da própria sociedade que dela se autonomiza demarca a existência de

um poder dentro da sociedade por parte de um grupo (ou classe) que se apresenta enquanto neutro, quando na realidade é dominador de parcela dessa sociedade. p.251

Já a segunda expressão de controle social - quando a sociedade possui controle sobre particularidades ou totalidade de determinados processos - pressupõe o inverso. Nesse caso, as informações e, por vezes, o poder, são disponibilizados a todos que compõem essa sociedade. Essa possibilidade de controle social ocorre quando a sociedade controla seus processos de forma transparente e com possibilidade de isonomia nas condições decisórias. p.251

Nessa forma de controle social, determinadas particularidades ou mesmo a totalidade do metabolismo social é regulado pela sociedade como um todo, a partir da participação de todos. Tal participação, todavia, somente se efetiva se todos possuírem isonômicas condições de decisão. A isonomia para tanto deriva, em primeiro momento, das (I) transparência de critérios, (II) possibilidade real de fiscalização das práticas sociais e, em especial, das (III) condições de definição e redefinição democrática desses critérios. p.251

Para o atendimento dos objetivos de isonomia entre todas as categorias, entre si e em relação às demais, as (I) transparência de critérios; (II) possibilidade real de controle das práticas sociais e, em especial, das (III) condições de definição e redefinição democrática desses critérios. são decisivas, ou antes, imprescindíveis. Os critérios de que aqui falamos são os de alocação de todos os recursos, dos recursos financeiros (planejamento, execução, critérios e controle do orçamento da universidade) ao dimensionamento de pessoas (em número e cargos). Quando os critérios são de conhecimento de todos, as possibilidades de fiscalização da adequação entre as práticas administrativas e os processos decisórios desses critérios tornam-se possíveis. p.251-252

A mera fiscalização da efetivação prática dos critérios divulgados, todavia, reduz os usuários a uma passividade que pouco aprofunda a democratização da universidade. Os usuários somente poderão se

tornar agentes ativos da construção da universidade quando tiverem poder de decisão sobre os critérios e quando participarem não mais como simples fiscais, mas como controladores com direito a voz ativa. p.252

O Controle social de Assiduidade se assemelha a ultima condição. Pois, por intermédio desse dispositivo a sociedade, que é o ente interessado no processo de trabalho desenvolvido pela universidade pública brasileira, tem possibilidades não somente de fiscalização, mas de fiscalização direta. Isso se deve ao fato dos usuários, por meio do Controle Social de Assiduidade, fiscalizarem não somente o registro de presenças marcadas por um equipamento eletrônico e validado pela chefia dos trabalhadores, mas fiscalizarem eles mesmo essa assiduidade in loco. O Controle Social de Assiduidade, entretanto, extrapola a fiscalização, conforme a discussão recém apresentada, e permite aos usuários mais que a fiscalização, mas também a intervenção qualitativa no trabalho executado, através de uma participação contínua no processo não somente de assiduidade. O Controle Social de Assiduidade permite a abertura do caminho para que a sociedade transcenda de maneira positiva o controle sobre o trabalho e seus frutos. p.253

Na perspectiva de democratização da universidade pública, o controle social de assiduidade é a ferramenta quesito para o avanço consciente da transparência dos processos do serviço público. Para além da transparência, a ferramenta que propomos é o inicio de um caminho democrático que permitirá à sociedade participar das políticas de determinação das matrizes de alocação, distribuição e dimensionamento dos serviços, recursos e setores, contribuindo para o estabelecimento de prioridades das atividades, e em seus estágios maiores de avanço acabará inclusive a permitir o efetivo comando positivo da sociedade sobre a instituição por ela construída e sustentada. No entanto, esses momentos superiores de efetivo controle social, só poderão ser alcançados a partir do aprofundamento democrático dos processos da Universidade Federal de Santa Catarina, cuja base entendemos ser o Controle Social de Assiduidade. p.253-254

O objetivo de propor a reorganização administrativa e social do trabalho na UFSC, tendo em vista a isonomia entre usuários e entre os TAEs e em consonância com a missão institucional foi concluído. A proposta aqui presente contempla as possibilidades atuais e imediatas dessa reorganização, em acordo com os objetivos específicos de diagnosticar as atuais condições da Instituição e de realização do dimensionamento prospectivo de TAEs, nos termos da Lei 11.091/2005, e com o apontamento de todos os quesitos necessários para a imediata implementação da jornada de 30 horas semanais a todos os TAEs, com controle social de assiduidade e atendimento a todos os usuários dos serviços prestados pela Universidade Federal de Santa Catarina por, no mínimo, 12 horas ininterruptas. p.255

A consecução desses objetivos, entretanto, não exime a proposta em tela de apontamentos de suas limitações. Dentre elas, nos chama à atenção a problemática estrutura organizacional da Universidade, cuja apreensão foi tão somente aproximativa, não exata, dada a dinamicidade de suas alterações no decorrer do trabalho e a carência de informações oficiais. A presente proposta também não contemplou análise dos atuais critérios de distribuição de Funções Gratificadas e Cargos de Direção, em decorrência, novamente, de informações indisponíveis na própria Instituição. p.255

Aqui estão expostas todas as bases para o aprofundamento da isonomia proposta e vemos suas limitações não somente como derivações da falta de dados institucionais, da falta de tempo para coletarmos todos os dados necessários e mesmo de tempo e adequadas condições de trabalho para analisarmos tais dados, mas principalmente como as limitações mesmas de um trabalho que não se conclui, que não responde a todas as questões, mas que, no entanto, é a base indispensável para suas resoluções. Esse é, portanto, um primeiro e largo passo em direção à isonomia para todos, mas outros terão de se seguir. p.257

Após a consideração das limitações da proposta aqui apresentada, nos

vemos na necessidade de expor seus elementos fundamentais para implantação. Temos de considerar, antes de tudo, entretanto, que a presente proposta é complexa. Complexa, mas não complicada, pois a proposta em tela é, inclusive, deveras simples e suas medidas são, em sua imensa maioria, uma série de medidas de cunho administrativo e político. A complexidade da proposta é decorrente de sua composição em-si-mesma, a dizer, nossa proposta possui uma série de medidas, de subpropostas, por assim dizer, todas elas construídas com o intuito explícito de reorganização social do trabalho da UFSC, problema esse que se apresenta enquanto um complexo com múltiplas determinações. Eis o porquê de elaborarmos uma proposta complexa: a necessidade de combater as múltiplas determinações de uma questão a que almejamos a resposta. E, a nosso ver, reiteramos, alcançamos esse objetivo. p.258

Percebe-se claramente que todas as medidas necessárias à implantação imediata das propostas aqui expostas são de extrema simplicidade. Assim, se torna evidente o quão plausível e possível é tudo o que expusemos neste documento, e se evidencia também como a consecução de nossos objetivos não onera em nada a Instituição, ao contrário, a dinamiza, sem que para isso sejam necessários investimentos, nem demanda de volumoso trabalho. p.260

Mas a reorganização administrativa e social do trabalho na UFSC não pode parar por aqui. A dinamicidade possível com a implantação de nossas propostas prepara a Universidade justamente para sua constante atualização, ao que é sempre necessária a revisão de critérios e medidas, mediante a avaliação constante de suas práticas organizativas e o aprofundamento do presente trabalho. p.260

Transparência essa que é um dos mais relevantes elementos constitutivos do Controle Social de Assiduidade aqui proposto. A proposta apresentada, a despeito da possibilidade real de implementação imediata, demanda tempo para se aprofundar. Por tratar de questões culturais, a proposta de controle social desenvolvida pelo Grupo de Trabalho deve ser aprimorada e aprofundada, pois conforme exposto, o controle social é

essencialmente o controle da sociedade sobre uma das suas particularidades – nesse caso a Universidade Federal de Santa Catarina. p.262

Os meios para tal aprimoramento e aprofundamento, contudo, apenas advirão da avaliação consciente do Controle Social já em funcionamento e não poderá ser sugerido por um corpo externo, sob pena de anular os pressupostos mesmos do Controle Social. Dessa forma, é premente que haja uma série de medidas que fomentem, incentivem e promovam o Controle Social, que somente poderá ser desenvolvidos pelos próprios usuários da UFSC. p.262

Todas essas tarefas, espólio do GT Reorganiza UFSC, em hipótese até podem ser realizadas por determinados setores da UFSC. Considerando, entretanto, a organicidade da proposta, a inter-relação entre essas medidas demanda necessária articulação. Nesse sentido, todas as tarefas que prosseguirão com o aprofundamento da proposta apresentada devem ser desempenhadas a partir de amplo debate com toda a comunidade universitária, de forma transparente e para além da mera consulta, possibilitando, desse modo, condições isonômicas não somente de avaliação, mas de intervenção democrática e isonômica. Para todos! p.262

Podemos inferir que o controle social é preconizado enquanto um conjunto de instrumentos e medidas que visam fornecer poder de intervenção para o conjunto dos usuários/trabalhadores e que ele é entendido enquanto um processo histórico.

Por fim, a importância das subcategorias de análise para nosso objeto envolvem o fato de que a reorganização do trabalho pressupõem uma jornada de trabalho reduzida de 30 horas com atendimento de 12 horas associada a um processo que busque a isonomia de condições entre os usuários/trabalhadores sendo que este processo é instrumentalizado e objetivado a partir das ferramentas de controle social.

ANEXO A - MOTIVAÇÕES PARA A GREVE LOCAL DA UFSC

JUSTIFICATIVAS PARA A GREVE

CONSIDERANDO que:

1-Houve um acordo de greve[1] no ano de 2012 entre a Reitora da Universidade Federal de Santa Catarina (UFSC), Roselane Neckel, e os Técnicos Administrativos em Educação (TAEs), após verificação da viabilidade legal da proposta, em que foi criado um grupo de trabalho cujo um de seus objetivos seria criar condições para a implementação das 30 horas para todos os TAEs para atendimento de, no mínimo, 12 horas ininterruptas para os usuários, com controle social de assiduidade, e, após o trabalho, seriam discutidos seus resultados democraticamente;

2-Foi constituído o Grupo de Trabalho (GT) “*Reorganiza UFSC: isonomia para todos*”, em 10/10/2012, por meio da Portaria 1580/2012/GR, alterada pela Portaria 120/2013/GR, com membros representantes dos TAEs, do Sindicato dos Trabalhadores da Universidade Federal de Santa Catarina (SINTUFSC) e da Administração Central, sendo, inclusive, a secretária adjunta da Secretaria de Gestão de Pessoas (SEGESP) à época a coordenadora do trabalho;

3-Aos membros titulares foram atribuídas 40 horas semanais de atividades destinadas ao GT, ou seja, os TAEs membros titulares retiraram-se de seus setores de trabalho durante quase 8 meses para dedicação integral aos trabalhos do GT. Isso implicou em investimentos de caráter financeiro (salários) e de pessoal daqueles que foram indicados para a participação no grupo;

4-Os objetivos gerais e específicos do GT[2] foram definidos e avaliados por todos os membros, e aprovados pela Administração Central, quais sejam (grifos nossos):

Objetivo Geral

Reorganizar administrativa e socialmente o trabalho na Universidade Federal de Santa Catarina, visando ao atendimento isonômico das necessidades de seus usuários, de forma transparente, democrática, participativa e coletiva. **A reorganização se pautará na isonomia de carga horária**, de intensidade de trabalho e de política de distribuição de todos os Técnicos-Administrativos em Educação, em consonância com a missão institucional.

Objetivos Específicos

- Realizar, com a participação da comunidade, o diagnóstico e o dimensionamento prospectivo, nos termos da Lei 11.091/2005;
- **Criar condições para a implementação das 30 horas para todos os TAEs** para atendimento de, no mínimo, 12 horas ininterruptas para os usuários, **com controle social de assiduidade**.

5 – Eram diretrizes e princípios do GT, aprovados pelos membros: a democracia, a isonomia, o interesse público, a transparência, **o diálogo**, a ética e a acessibilidade[3];

6 - O GT finalizou seus trabalhos em 31 de maio de 2013, e fez a entrega pública do relatório final no dia 03 de junho de 2013[4]. Foram constatadas as viabilidades técnicas e legais para a implementação imediata da flexibilização da jornada de trabalho de 30 horas, com atendimento ininterrupto de, no mínimo, 12 horas;

7 - A Administração Central não cumpriu sua parte do acordo relativa aos debates democráticos que deveriam ocorrer após a entrega do relatório final;

8 – Em função da demora da realização dos debates institucionais sobre os resultados do trabalho do GT Reorganiza UFSC, os TAEs elaboraram e entregaram à Reitoria um abaixo-assinado, com cerca de 1.100 assinaturas. Este foi recebido pelo Chefe de Gabinete da Reitoria, em 06/08/2013[5], o qual afirmou que até o dia 16/08/2013 seria apresentado um cronograma de debates com a comunidade universitária sobre o Relatório do GT Reorganiza. Na ocasião, o Chefe de Gabinete também ressaltou a relevância do GT Reorganiza UFSC, e se

comprometeu em elaborar o referido cronograma em estreita conversa com os redatores do documento, aqueles que integraram o GT Reorganiza UFSC;

9 - O compromisso de cronograma de debates firmado pela Administração Central não foi honrado pelos seus proponentes;

10 - No dia 06/09/2013 foi realizada uma reunião entre a Reitoria e todas as chefias docentes que foram convocadas, em que foi apresentada pelas Reitoras a visão da Administração Central[6] a respeito dos critérios para ampliação do horário de atendimento e foram desconsideradas sumariamente as considerações da categoria[7]. A Reunião do dia 06/09/2013 contou com a presença dos TAEs somente pelo fato de estes terem comparecido mesmo sem convite, por haver interesse público na discussão da eficiência e modernização dos processos de gestão da Universidade, cujos temas devem ser abordados no debate a respeito da ampliação do horário de atendimento aos usuários da universidade;

11 - No dia 26/11/2013 aconteceu outra reunião sobre a jornada de trabalho dos TAEs, sem o convite extensivo aos maiores interessados, os próprios TAEs, mas sim, somente entre a Reitoria e as direções de Centro de Ensino. Novamente, os TAEs solicitaram a participação nos debates, conforme acordo de greve e comprometimentos da Reitoria[8];

12 - Após a intervenção dos TAEs na reunião do dia 26/11/2013, o Chefe de Gabinete afirmou que a Reitora iria se encontrar a portas abertas com o SINTUFSC às 14 horas do dia 05/12/2013 para tratar da ampliação do horário de atendimento da Universidade e que iria apresentar uma "cartilha" sobre o tema[9];

13 - O Chefe de Gabinete se comprometeu com uma reunião ampliada, que ocorreria no dia 05/12/2013, às 14 horas, com a presença da Reitora e os diretores de Centro de Ensino, para debater a ampliação do horário de atendimento na UFSC;

14 - Nenhum dos compromissos de diálogo firmados foram honrados pela Administração Central;

15 - Neste ano, na mesa de Negociação local da Greve realizada pelos TAEs foram amplamente discutidos com a Administração Central a jornada de trabalho de 30 horas para todos;

16 - Os TAEs entregaram, no dia 15/05/2014, uma proposta de resolução normativa[10] que instrumentaliza a Administração Central

para viabilizar a jornada de 30 horas semanais com no mínimo 12 horas de atendimento ininterrupto, tendo por base os preceitos da legalidade, moralidade, eficiência e bom uso do dinheiro público;

17 - No dia 30/06/2014[11], em reunião entre a Reitoria e a Comissão de Negociação, representante do Comando Local de Greve, foi reiterada a necessidade de debates e foi feita uma contraproposta por parte da Administração Central, já que as análises da Procuradoria Federal junto à UFSC[12] não foram contrárias à Resolução Normativa, se comprometendo com os debates com toda a comunidade sobre o tema;

18 - A greve nacional dos TAEs foi suspensa no dia 30/06/2014, mas a negociação local não se findou devido à orientação dada pela Federação que representa a categoria em nível nacional, e a manutenção das contrapropostas pela Administração Central deveriam ser analisadas pela categoria;

19 - No dia 08/07/2014 foram expedidos pela Administração Central os memorandos circulares Número 40 e 42[13], que propõem em seu item 5 a instauração imediata de processos individuais de flexibilização e que, consequentemente, descartam a proposta feita pela própria reitoria no dia 30 de junho e dos TAEs via Resolução Normativa, **rompendo com o que foi acordado em mesas de negociações das duas greves anteriores** (2012 e 2014);

20 - A despeito dos acordos de greve e do compromisso com o diálogo, da proposta institucional de controle de assiduidade elaborada pelos TAEs a todos os trabalhadores da Universidade, que também está contida na proposta de Resolução Normativa, no Capítulo VI, que estava na mesa de negociação, foi publicada a Portaria Normativa do Gabinete da Reitoria, Número 43/2014[14], instituindo o controle diário de frequência e assiduidade;

21 - A referida Portaria não se adequa aos princípios da isonomia e democracia no serviço público, e se dá em um contexto de rompimento de acordos de greve e de mesas de negociação, de forma unilateral por parte da Administração Central da UFSC, ou seja, caracteriza-se claramente a frustração das negociações acerca do tema;

22 - O Artigo 206 da Constituição Federal[15] não foi respeitado, pois não houve gestão democrática em nenhum momento na expedição da portaria e dos memorandos supracitados;

23 – Foi emitido um Parecer pela Comissão Interna de Supervisão de Carreira dos TAEs (CIS)[16] constatando inconsistências e falta de clareza na Portaria 43/2014, entre elas a condição legal para a implementação do controle social (mediante flexibilização da jornada de trabalho para 30 horas semanais) e as determinações do Estatuto da UFSC no que diz respeito aos encaminhamentos de questões administrativas ao Conselho Universitário, além das incorretas referências à legislação,

Os Técnicos-Administrativos em Educação da UFSC entrarão em greve por tempo indeterminado, a partir de 05 de agosto de 2014, e trabalharão e executarão seus serviços de forma parcial, atendendo aos preceitos legais e visando à construção de uma Universidade justa, democrática e que esteja voltada para o interesse da coletividade.

Nos manteremos em greve até que a justeza da pauta seja entendida pela Reitoria com:

a) a revogação da Portaria Normativa 43/2014, pelos motivos apresentados acima;

b) o início imediato dos debates institucionais sobre a jornada de trabalho de 30h com ampliação do horário de atendimento; com garantia de participação igualitária nas falas e intervenções dos TAEs, como havia sido acordado na greve de 2012 e proposto na mesa de negociação em 2014 e por várias vezes, prometido e descumprido pela Administração Central; e

c) a retomada das mesas de negociações, no intuito de reparar o rompimento dos acordos anteriores e negociar a implementação da ampliação do horário de atendimento em todos os serviços, vinculada à jornada de 30 horas semanais a todos os TAEs garantindo atendimento a toda a comunidade universitária. Além disso, garantir a participação dos TAEs nos processos de decisão da política de gestão de pessoas, cumprir o instituído no artigo 206 da Constituição Federal, inciso IV, e estabelecer com os TAEs a política

institucional permanente de combate ao assédio moral.

**A GREVE APROVADA SERÁ UMA GREVE DE
CARÁTER PARCIAL!**

No decorrer da greve, os TAEs não fecharão setores, mas, ao contrário, DURANTE A GREVE HAVERÁ A AMPLIAÇÃO DO HORÁRIO DE ATENDIMENTO aos usuários para, no mínimo 12 horas ininterruptas, em todos os setores com movimento grevista.

Florianópolis, 05 de agosto de 2014.

[1]Os termos da proposta elaborada pelos TAEs em greve no ano de 2012, que foi aceita em negociação pela Reitoria, estão detalhados no documento denominado “Proposta para implantação da jornada de 30 horas semanais aos Servidores Técnico-Administrativos em Educação da Universidade Federal de Santa Catarina”. Disponível em: <http://r30organiza.files..> Em 29 de julho de 2014.

[2]Disponível em: <http://reorganiza.ufsc.br/>. Em 29 de julho de 2014.

[3]Disponível em: <http://reorganiza.ufsc.br/>, em 29 de julho de 2014.

[4]Relatório Final disponível em: <http://reorganiza.ufsc.br/>, em 29 de julho de 2014.

[5] Vídeo disponível em <https://www.youtube.com/watch?>.

[6]Vídeo disponível em: <http://taesufsc.blogspot.com.da->

[7]Registros disponíveis em: <http://taesufsc.blogspot.com..>

[8]Vídeos disponíveis em: <https://www.youtube.com/watch?>;
<https://www.youtube.com/watch?>; <https://www.youtube.com/watch?>;
<https://www.youtube.com/watch?>

[9]Disponível em: <http://taesufsc.blogspot.com.da->

[10]Proposta de Resolução Normativa sobre a jornada de trabalho e critérios de Distribuição e Movimentação dos servidores ocupantes dos Cargos Técnico-administrativos em Educação da Universidade Federal de Santa Catarina. Disponível em: <HTTPS://docs.google.com/file/>.

[11] Não houve, por parte da Administração, o compromisso com a assinatura do que foi debatido e acordado na última reunião de negociação no momento em que esta foi encerrada mesmo após a revisão da própria Reitoria ao findar tal reunião. O documento foi solicitado dias depois pela Reitoria para que esta fizesse “pequenas alterações”, e, mais de uma semana se passou até que nos fosse retornada uma via assinada. Contudo, foram feitas diversas alterações na proposta de texto, que omitiam parte do que havia sido acordado.

[12]Pareceres da Procuradoria. Disponíveis em: <blogdagestao.ufsc.br/2014/07/>. Análises dos Pareceres. Disponíveis em: <http://taesufsc.blogspot.com.da-procuradoria.html>

[13]Disponíveis em: <http://portal.reitoria.ufsc>. e <http://portal.reitoria.ufsc>.

[14]Disponível em: <http://portal.reitoria.ufsc>.

[15]“Art. 206. O ensino será ministrado com base nos seguintes princípios: (...)VI - gestão democrática do ensino público, na forma da lei; (...)”

[16]<http://cis.ufsc.br/files/2014/>.

ANEXO B - DECISÃO JUDICIAL GREVE LOCAL UFSC 2014

Poder Judiciário
JUSTIÇA FEDERAL
Seção Judiciária de Santa Catarina
3ª Vara Federal de Florianópolis

Rua Paschoal Apóstolo Pitsica, 4810, 3º andar - Bairro: Agronômica - CEP: 88025-255 - Fone: (48)3251-2995 - <http://www.jfsc.jus.br/> - Email: scflp03@jfsc.jus.br

MANDADO DE SEGURANÇA Nº 5034594-46.2014.404.7200/SC

IMPETRANTE: SINDICATO DOS TRABALHADORES DA UNIVERSIDADE FEDERAL DE SANTA CATARINA - SINTUFSC

IMPETRADO: reitora - UNIVERSIDADE FEDERAL DE SANTA CATARINA - UFSC - Florianópolis

DESPACHO/DECISÃO

A decisão liminar deferida em 5 de dezembro do ano em curso determinou a limitação dos *descontos referentes aos períodos não trabalhados pelos substituídos em razão do movimento grevista em 10% (dez por cento) do valor da remuneração, mediante parcelamento do valor restante* (evento 26).

Documento eletrônico assinado por **OSNI CARDOSO FILHO, Juiz Federal**, na forma do artigo 1º, inciso III, da Lei 11.419, de 19 de dezembro de 2006 e Resolução TRF 4ª Região nº 17, de 26 de março de 2010. A conferência da **autenticidade do documento** está disponível no endereço eletrônico <http://www.trf4.jus.br/trf4/processos/verifica.php>, mediante o

ANEXO C - RESOLUÇÃO NORMATIVA

RESOLUÇÃO NORMATIVA Nº _____/_____

RESOLUÇÃO NORMATIVA SOBRE A JORNADA DE TRABALHO E CRITÉRIOS DE DISTRIBUIÇÃO E MOVIMENTAÇÃO DOS SERVIDORES OCUPANTES DOS CARGOS TÉCNICO-ADMINISTRATIVOS EM EDUCAÇÃO DA UNIVERSIDADE FEDERAL DE SANTA CATARINA

Dispõe sobre os critérios para jornada de trabalho em regimes de turnos ou escalas em período igual ou superior a doze horas ininterruptas, e distribuição e movimentação dos servidores ocupantes dos cargos Técnico-Administrativos em Educação (TAEs) da Universidade Federal de Santa Catarina.

A PRESIDÊNCIA DO CONSELHO UNIVERSITÁRIO da Universidade Federal de Santa Catarina (UFSC), no uso de suas atribuições estatutárias e regimentais, tendo em vista o que deliberou este Conselho em sessão realizada no dia xxxx referente ao Processo nº xxxxxxxx, e em conformidade com o disposto na Constituição Federal da República Federativa do Brasil, de 5 de outubro de 1988; na Lei 8.112, de 11 de dezembro de 1990; de na Lei 11.091, de 12 de janeiro de 2005; no Decreto nº 1.590, de 10 de agosto de 1995; no Decreto nº 5.825, de 29 de junho de 2006 e no Decreto nº 4.836, de 9 de setembro de 2003,

RESOLVE:

APROVAR a Resolução Normativa para a jornada de trabalho e distribuição e movimentação de servidores ocupantes de cargos Técnico-Administrativos em Educação da Universidade Federal de Santa Catarina.

Art. 1º. A presente Resolução Normativa será subsídio do Plano de Desenvolvimento dos Integrantes da Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação da UFSC.

CAPÍTULO I

DOS PRINCÍPIOS E DIRETRIZES

Art. 2º. A presente Resolução Normativa é regida pelos seguintes princípios e diretrizes:

- I - Respeito à natureza do processo educativo, função social e objetivos do Sistema Federal de Ensino;
- II- Dinâmica dos processos de pesquisa, de ensino, de extensão, de assistência e de administração e as competências específicas decorrentes;
- III - Qualidade no processo de trabalho;
- IV - Atendimento isonômico das necessidades dos usuários;
- V- Isonomia de carga horária, de intensidade e condições de trabalho e de política de distribuição dos ocupantes da carreira;
- VI Construção coletiva de soluções para as questões institucionais, de forma transparente e democrática;
- VII - Reconhecimento do saber não instituído resultante da atuação profissional;
- VIII - Apropriação do processo de trabalho pelos ocupantes da carreira, inserindo-os como sujeitos no planejamento institucional;
- IX - Aprimoramento do processo de trabalho, transformando-o em conhecimento coletivo e de domínio público;
- X- Função estratégica do ocupante da carreira dentro da Instituição Federal de Ensino;
- XI- Oportunidade de acesso às atividades de direção, assessoramento, chefia, coordenação e assistência, respeitadas as normas específicas;
- XII – Indissociabilidade entre ensino, pesquisa e extensão das atividades desenvolvidas pelos técnicos-administrativos em educação da UFSC;
- XIII – Ampliação do horário de atendimento aos usuários no âmbito da UFSC.

CAPÍTULO II DOS CONCEITOS

Art. 3º. Para efeito da aplicação desta Resolução Normativa consideram-se os seguintes conceitos:

- I – Dimensionamento: processo de identificação e análise quantitativa e qualitativa da força de trabalho necessária ao cumprimento dos objetivos institucionais, considerando as inovações tecnológicas e modernização dos processos de trabalho no âmbito da IFE;
- II – Alocação de cargos: processo de distribuição de cargos baseado em critérios de dimensionamento objetivos, previamente, definidos e expressos em uma matriz, visando ao desenvolvimento institucional;
- III - Força de trabalho: conjunto formado pelas pessoas que, independentemente do seu vínculo de trabalho com a IFE, desenvolvem atividades técnico-administrativas e/ou de gestão;
- IV - Equipe de trabalho: conjunto da força de trabalho da IFE que realiza atividades afins e complementares;
- V - Ocupante da carreira: servidor efetivo pertencente ao quadro da IFE que ocupa cargo do Plano de Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação;
- VI - Processo de trabalho: conjunto de ações sequenciadas que organizam as atividades da força de trabalho e a utilização dos meios de trabalho, visando o cumprimento dos objetivos e metas institucionais;
- VII – Cargo: conjunto de atribuições e responsabilidades previstas na estrutura organizacional que são cometidas a um ocupante da carreira;
- VIII – Usuários: pessoas ou coletividades internas ou externas à Instituição Federal de Ensino que usufruem direta ou indiretamente dos serviços por ela prestados;
- IX – Usuários principais: usuários que determinam a existência do setor ou serviço;

- X – Índice de usuários: divisão entre o número de usuários principais e o número total de TAEs lotados no setor;
- XI – Índice de usuários por serviço: média dos índices do setor de um determinado serviço;
- XII – Serviço: classificação abstrata dos setores, de acordo com a natureza da atividade e os usuários principais;
- XIII – Setor: local em que são desenvolvidas as atividades administrativas, de assistência, de ensino, de pesquisa e de extensão;
- XIV – Unidade: maior setor de lotação de pessoas dentro da Universidade Federal Santa Catarina, correspondente à lotação das pessoas na estrutura organizacional;
- XV – Subunidade: maior fração das unidades que compõem a estrutura da UFSC, correspondente à localização das pessoas na estrutura organizacional;
- XVI – Fração: divisão da subunidade, correspondente à localização física das pessoas na estrutura organizacional;
- XVII – Raiz: classificação dos grandes setores, em que se vinculam as unidades;
- XVIII – Atividade: conjunto de atribuições desenvolvidas em um setor;
- XIX– Jornada de trabalho: período em que o trabalhador desenvolve suas atividades junto à Instituição, especificada em horas diárias e semanais;
- XX– Turno: período ininterrupto de desenvolvimento das atividades laborais;
- XXI– Turno contínuo: sobreposição de turnos, sem interrupção por intervalos de trabalho;
- XXII– Jornada noturna: desenvolvimento de atividades laborais após as 21 horas;
- XXIII– Controle social: processo público e coletivo de controle das atividades e jornada de trabalho;
- XXIV– Grupo de Trabalho de Acompanhamento (GTA): grupo de trabalho constituído para acompanhar, orientar, fiscalizar e avaliar a implementação desta Resolução Normativa;
- XXV– Grupo de Trabalho de Acompanhamento Setorial

(GTAS): grupo de trabalho constituído setorialmente para acompanhar, orientar, fiscalizar e avaliar a implementação da presente Resolução Normativa.

CAPÍTULO III

DA CLASSIFICAÇÃO DOS SERVIÇOS, DOS CARGOS E DOS USUÁRIOS.

Art. 4º. Para fins de classificação das atividades técnico-administrativas em Educação na UFSC todos os setores são classificados em serviços, de acordo com as atividades que devem ser desenvolvidas e com os usuários principais do setor.

Art. 5º. A estrutura organizacional da Universidade se divide nas raízes: Administração Central, Centros de Ensino, *Campi* e Hospital Universitário.

Art. 6º. Todos os setores estão vinculados a uma das quatro raízes do artigo anterior. Parágrafo único: as raízes podem ser de número variável, podendo haver a criação, extinção ou fusão de raízes.

Art. 7º. Dentro de cada raiz pode haver diversas unidades que podem ser criadas e extintas por decisão do órgão deliberativo máximo, conforme o Regimento da UFSC.

Art. 8º. Cada unidade pode possuir diversas subunidades, que são a primeira divisão administrativa das unidades e correspondem à localização dos servidores.

Art. 9º. Cada subunidade pode possuir diversas frações, que são as divisões da subunidade para desenvolvimento de atividades específicas junto aos usuários principais.

Art. 10. Em consideração a cada atividade desenvolvida, as frações são classificadas em serviços administrativos gerais, serviços específicos e serviços mistos.

Parágrafo único: são considerados serviços específicos aqueles cujas atividades desenvolvidas indicam a necessidade de cargos especificamente discriminados para desenvolvimento das atividades do serviço, enquanto os serviços mistos têm a previsão tanto de cargos especificamente discriminados quanto de caráter administrativo geral.

Art. 11. A classificação dos serviços indica a natureza da atividade e os cargos necessários, possíveis e impossíveis de desenvolverem

atividades junto ao setor.

Parágrafo único: entende-se por cargo necessário o cargo que pode executar todas as atividades desenvolvidas pelo serviço; possível, aquele que desenvolve parte das atividades do serviço sem que isso incorra em desvio de função; e impossível, aquele cujas atribuições do cargo são incompatíveis com as atividades desenvolvidas pelo serviço.

Art. 12. Todos os setores terão classificação e quantificação de usuários principais. A classificação de usuários principais dar-se-á conforme a natureza das atividades desenvolvidas, e para setores classificados como mesmo serviço, serão considerados os mesmos usuários principais.

Art. 13. A quantificação de usuários principais apenas poderá ocorrer mediante duas possibilidades:

I – quando houver registro em sistema *online* de usuários principais, considerar-se-á o último registro atualizado, conforme todos os setores classificados como mesmo serviço;

II – quando não houver disponibilidade de dados, por ser imprevisível o número de usuários principais, considerar-se-á a média de usuários dos últimos doze meses, conforme dados oficiais disponibilizados.

Art. 14. Para o primeiro ano de vigência desta Resolução considerar-se-á como classificação dos serviços e cargos os anexos I e II.

Parágrafo primeiro: eventuais novos cargos ou alterações na descrição dos mesmos implica em atualização imediata dos anexos citados neste artigo.

Art. 15. Deve ser encaminhada anualmente pela Secretaria de Gestão de Pessoas (SEGESP) ou setor que venha a englobar suas atividades no futuro e pela Comissão Interna de Supervisão da Carreira (CIS) a revisão dos serviços e relação de cargos necessários, possíveis e impossíveis de todos os setores da UFSC, bem como a classificação dos usuários principais para cada serviço.

CAPÍTULO IV

DA JORNADA DE TRABALHO

Art. 16. A jornada de trabalho dos integrantes da carreira técnico-administrativa em educação será fixada em razão das atribuições pertinentes aos respectivos cargos, respeitada a legislação quanto à duração mínima e máxima da jornada de trabalho semanal e diária.

§1º Nos setores com necessidade de atividades contínuas de regime de turnos ou escalas, em período igual ou superior a doze horas ininterruptas, em função de atendimento aos usuários ou trabalho no período noturno, os integrantes da carreira cumprirão jornada de trabalho de seis horas diárias e carga horária de trinta horas semanais, devendo-se, neste caso, dispensar o intervalo para refeições.

§2º Os dispostos neste artigo não se aplicam à duração de trabalho estabelecida em leis especiais.

§3º: As necessidades de atendimento seguirão os critérios do anexo III.

Art. 17. A jornada de trabalho de trinta horas semanais e seis horas diárias é extensiva a todos os integrantes da carreira técnico-administrativa em educação na UFSC.

Art. 18. Os casos em que houver questionamento formal da aplicabilidade da jornada de trabalho de trinta horas semanais serão repassados ao Grupo de Trabalho de Acompanhamento, que será responsável por sua avaliação, quando for cabível.

Art. 19. Os horários e escalas de trabalho devem ser constituídos e organizados pela equipe de trabalho, levando em conta as particularidades do setor, conforme previsto no §1º do artigo 28.

CAPÍTULO V

DA DISTRIBUIÇÃO E MOVIMENTAÇÃO DE TAEs

Art. 20. A distribuição de TAEs ocorrerá de acordo com a relação de cargos necessários e possíveis dentro do quadro de TAEs da Universidade.

Art. 21. Para fins de distribuição e movimentação do atual quadro de TAEs, considerar-se-á que todos os serviços devem ter, no mínimo, dois TAEs para atendimento aos usuários do serviço.

Art. 22. Todos os setores terão atribuído um índice da relação entre usuários principais e número total de TAEs do setor. Os índices devem ser divulgados em sítio na internet mantido pela SEGESP e deve ser

atualizado diariamente ou em tempo real, quando possível, permitindo o acesso a todos irrestritamente.

Art. 23. Dentre os setores do mesmo serviço deve haver a busca pelo alcance do mesmo índice médio para todos. Para isso serão considerados prioritários os setores com maior índice em cada serviço, e somente poderão ser lotados novos TAEs para os setores que sejam os de maior índice dentro de cada serviço.

Art. 24. Para a distribuição e movimentação de TAEs, serão priorizados, nessa ordem, os seguintes setores:

I – setores com um único TAE;

II - setores com TAEs em movimentação para outro serviço condicionada à reposição imediata, priorizando-se, nesse caso, os setores com maior índice de usuários por TAEs de cada serviço, dentre aqueles com solicitações de movimentação;

III – setores com maior índice de usuários principais por TAE em cada serviço.

Parágrafo único: excetuam-se dessas condições os novos setores criados para fins específicos, seja para atendimento de novos usuários, com novos cargos, ou por decisão judicial, ou por força de Lei.

Art. 25. Compete à SEGESP em conjunto com a CIS a proposição de disposições e orientações para a comparação de necessidades entre os serviços

Art. 26. A SEGESP deverá, em conjunto com a CIS, elaborar regulamentação própria sobre movimentação de pessoas.

Art. 27. As movimentações de TAEs serão processadas em sistema *online* de movimentação, em que constem os índices atualizados por serviços e, por consequência, a ordem de prioridade e atendimento de TAEs.

CAPÍTULO VI DO CONTROLE SOCIAL

Art. 28. Para garantir o processo democrático e transparente, deverão ser divulgadas em um único sítio na internet, constituído especificamente para este fim, as seguintes informações:

- I – catálogo de atribuições e atividades dos serviços;
 - II – horário de atendimento do setor;
 - III– identificação da equipe de trabalho por setor;
 - IV– escala nominal de atendimento dos usuários dos ocupantes da carreira, constando os dias e horários, por setor;
 - V– banco online de solicitação de movimentação (inclusive remoção e redistribuição), contendo data do pedido, requerente, cargo, lotação, localização, localização física e situação;
 - VI– banco online de formação em que conste, pelo menos: nome, cargo, escolaridade, formações complementares, experiências profissionais e cursos de capacitação finalizados;
 - VII–identificação dos tipos de usuários atendidos e seu quantitativo atualizado em tempo real, quando possível;
- §1º O disposto nos incisos I, II, III e IV deverá ser disponibilizado em versão impressa e ser afixado em local visível de circulação de usuários nos locais de trabalho e sua elaboração é de responsabilidade da equipe de trabalho do setor.
- §2º Compete ao órgão de gestão de pessoas executar, coordenar, supervisionar, implementar e publicizar as atividades do caput.
- §3º Compete à CIS acompanhar, orientar, fiscalizar e avaliar a implementação do caput.
- §4º O sítio eletrônico deverá ser disponibilizado em até cento e oitenta dias após a publicação desta Resolução.

DISPOSIÇÕES FINAIS E TRANSITÓRIAS

Art. 29. Fica instituído o Grupo de Trabalho de Acompanhamento, no prazo de até cinco dias da publicação desta Resolução, que será coordenado por um integrante da carreira dos cargos Técnico-administrativos em Educação, e será composto por 2 representantes da Administração Central, 4 representantes do Sindicato dos Trabalhadores da UFSC (SINTUFSC) e 6 representantes do Conselho Universitário, e seus respectivos suplentes.

§1º. Dos representantes indicados, entre os eleitos para mandato dentro do Conselho Universitário, 2 serão docentes, 2 discentes e 2 TAEs.

§2º. O Grupo de Trabalho de Acompanhamento desenvolverá as

suas atividades no prazo de até dois anos.

Art. 30. Caberá ao Grupo de Trabalho de Acompanhamento:

- I - Acompanhar, orientar, fiscalizar e avaliar a implementação desta Resolução Normativa;
- II – Elaborar avaliações e relatórios semestrais, e disponibilizar esses documentos irrestritamente a todos, independente de requisição;
- III – Propor alterações nesta Resolução Normativa, com manifestação da CIS, a serem encaminhadas ao Conselho Universitário desta universidade no prazo de até trezentos e sessenta e cinco dias após a publicação deste texto;
- IV – Acompanhar o desenvolvimento dos sistemas informacionais.

Art. 31. Cada unidade poderá constituir o Grupo de Trabalho de Acompanhamento Setorial, que será coordenado por um integrante da carreira dos cargos Técnico- administrativos em Educação, sendo composto por no mínimo três integrantes.

Parágrafo Único: As reuniões do Grupo de Trabalho deverão ser divulgadas, e a participação e manifestação em suas reuniões são livres.

Art. 32. Caberá ao Grupo de Trabalho de Acompanhamento Setorial:

- I - Acompanhar, orientar, fiscalizar e avaliar a implementação desta Resolução Normativa na unidade;
- II – Elaborar avaliações e relatórios semestrais da unidade e encaminhar para o Grupo de Trabalho e Acompanhamento;
- III – Propor alterações nesta Resolução e encaminhar para o Grupo de Trabalho e Acompanhamento.
- IV – Acompanhar o desenvolvimento dos sistemas informacionais na Unidade.

Art. 33. O contingente quantitativo de trabalhadores das fundações de apoio, empresas terceirizadas e demais componentes da força de trabalho não pertencente ao quadro efetivo da Instituição será considerado, para efeito do dimensionamento da força de trabalho, como indicador da necessidade de movimentação, distribuição e contratação de pessoal por Regime Jurídico Único.

Art. 34. As iniciativas de ações e o zelo pelo fiel cumprimento dos objetivos desta Resolução Normativa são de todas as equipes de

trabalho, e seu descumprimento implica na nulidade de ato.

Art. 35. São instâncias recursais para as demandas derivadas da aplicação da presente Resolução Normativa, o Grupo de Trabalho de Acompanhamento Setorial da Unidade (quando houver), o Grupo de Trabalho de Acompanhamento e o Conselho Universitário, nesta ordem.

Parágrafo único. A CIS emitirá parecer previamente à manifestação das instâncias recursais definidas no *caput* deste artigo.

Art. 36. A Administração Central da UFSC, em consonância com os objetivos definidos nesta Resolução, e através das proposições formuladas pelo Grupo de Trabalho e Acompanhamento, baixará as normas complementares que se fizerem necessárias para o seu fiel cumprimento, incluindo-se os previstos nos artigos 25 e 26 da presente Resolução Normativa, em até 90 dias.

Art. 37. Os casos omissos serão dirimidos pelo Grupo de Trabalho de Acompanhamento e CIS, cabendo recurso às instâncias citadas no artigo anterior desta Resolução;

Art. 38. Os setores deverão se adequar a esta Resolução Normativa no prazo de até trinta dias a partir de sua aprovação pelo CUn.